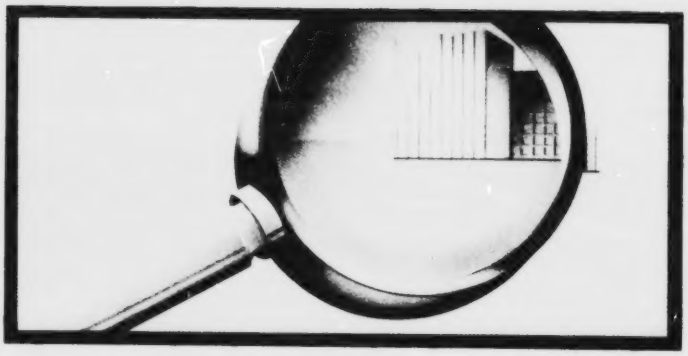
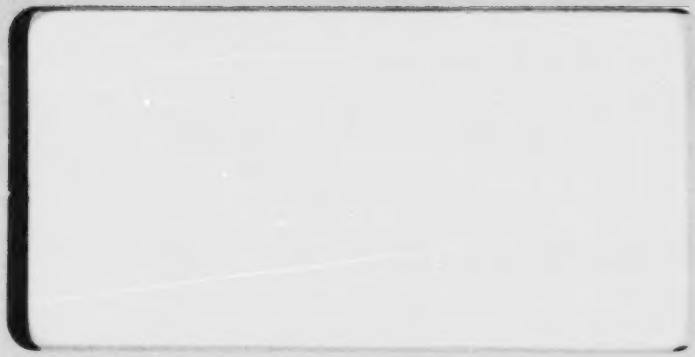
Recherches

DU CONSEIL
DU STATUT
DE LA FEMME



Québec

88-00781/



Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

UN SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE: EXAMEN DE CERTAINES LOIS NORD-AMÉRICAINES SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Mars 1987

Reine Grenier
Direction de la recherche
et de l'analyse

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
bureau 708,
Montréal H3B 3G1

Révison linguistique: Jeannine Codaire
Dactylograhie : Carole White

ISBN: 2-550-17329-5
Bibliothèque Nationale du Québec
Dépôt légal: 1er trimestre 1987

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1: L'ÉQUITÉ SALARIALE: BREF HISTORIQUE.....	5
CHAPITRE 2: LE QUÉBEC ET L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	9
CHAPITRE 3: LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL ET L'ÉQUITÉ SALARIALE....	21
CHAPITRE 4: L'ONTARIO ET L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	33
4.1 Projet de loi 154.....	33
4.2 Projet de loi 105.....	45
CHAPITRE 5: LE MANITOBA ET L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	51
CHAPITRE 6: LE MINNESOTA ET L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	63
CHAPITRE 7: QUELQUES QUESTIONS SOULEVÉES PAR L'ÉQUITÉ SALARIALES.....	69
CONCLUSION.....	79
BIBLIOGRAPHIE.....	83
ANNEXE 1.....	87
ANNEXE 2.....	109

INTRODUCTION

Les femmes travaillent pour les mêmes raisons que les hommes. Pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille...

Non, en effet, ce n'est pas un constat nouveau. Le Conseil du statut de la femme en a d'ailleurs traité dans plusieurs de ses études. Il est cependant bon de le rappeler afin de démontrer l'importance que représente pour les femmes la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable. C'est cette notion que nous définissons comme étant l'équité salariale.

Rappelons-nous également que les statistiques officielles montrent que les femmes qui travaillent gagnent en moyenne 60% du salaire de leurs confrères. Il est vrai que cet écart salarial n'est pas dû entièrement à de la discrimination fondée sur le sexe. Cependant, plusieurs études arrivent à la conclusion que 10 des 40 points d'écart résulteraient de la ségrégation professionnelle alors que cinq à dix autres points seraient la conséquence de la discrimination salariale "pure". La discrimination salariale "pure" fait référence au salaire égal pour un travail égal ou identique. L'autre partie de l'écart salarial résulte de différences au niveau de l'expérience, de la formation, du taux de syndicalisation ou encore du nombre d'heures travaillées des femmes.

Les programmes d'accès à l'égalité, qui sont considérés comme un des moyens visant à assurer l'accès des femmes à des emplois traditionnellement réservés aux hommes, amèneront éventuellement les hommes et les femmes à se faire concurrence sur le même terrain, c'est-à-dire pour les mêmes emplois et pour les mêmes salaires. Le salaire moyen des femmes aura tendance à augmenter, et par voie de conséquence l'écart salarial diminuera. C'est du moins un des principaux objectifs visés par les programmes d'accès à l'égalité.

Toutefois, il faudra attendre encore quelque temps pour que les stéréotypes relatifs à l'éducation et aux intérêts individuels soient entièrement chose du passé. Les femmes sont encore présentes dans un nombre restreint de professions offrant peu de débouchés, et bien que les choix scolaires des filles se modifient graduellement, il serait utopique de croire que les femmes auront toutes un jour ou l'autre un emploi actuellement dit masculin. Elles seront probablement encore un grand nombre à occuper des emplois associés traditionnellement au travail féminin comme le travail de bureau ou le commerce. Mais, quand on y pense, qu'est-ce que ça ferait?

Il y aura toujours des emplois disponibles dans ces secteurs, pourquoi ne seraient-ils pas occupés par des femmes? Comme elles les occupent déjà, elles possèdent l'expérience et les qualifications nécessaires pour accomplir les tâches liées à ces emplois de façon efficace. C'est ici que le concept d'équité salariale prend toute son importance. Il faut réévaluer le travail des femmes en tenant compte de cette notion qui, bien qu'elle ne soit pas nouvelle, n'a pas connu beaucoup de succès jusqu'à maintenant. Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est d'ailleurs justifiable au plan social et économique. Il serait, en effet, socialement inacceptable de laisser les femmes toucher une rémunération moindre que celle accordée aux hommes qui effectuent un travail de valeur égale ou comparable. Au plan économique, ce serait continuer à admettre et à accepter que les femmes subventionnent notre économie.

C'est dans ce contexte qu'en 1985 le Conseil du statut de la femme retenait la revalorisation du travail des femmes comme l'une des principales priorités de sa programmation triennale 1985-1988. L'équité salariale devenait dès lors un des objectifs à poursuivre. Trois volets étaient d'ailleurs associés à cette question.

La première étape consistait à présenter et à analyser les principales études portant sur la détermination des écarts salariaux. Avec la

sortie prochaine de la recherche "Le salaire a-t-il un sexe?", cette première étape sera complétée.

Le document qui suit est le résultat du deuxième volet prévu à notre programmation. Il nous est apparu en effet nécessaire de présenter et d'analyser les points saillants de lois qui reconnaissent le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. L'objectif visé par ce deuxième volet est de faire ressortir les différences qui existent entre une loi basée sur les plaintes comme celle du Québec, et une loi comme celle du Manitoba qui oblige les employeurs à démontrer qu'ils la respectent.

Le troisième volet prévu, relatif à l'équité salariale, devra porter sur la formulation de voies de solutions et la proposition de moyens d'action visant à assurer une application efficace et concrète de l'équité salariale. Quelles avenues faudrait-il privilégier? Comment faire en sorte que la législation existante porte véritablement ses fruits? Devra-t-on s'orienter vers une nouvelle législation? L'analyse du système d'emploi, étape obligatoire à la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité, portera-t-elle **systématiquement** sur l'évaluation et la comparaison des emplois? Les programmes d'accès à l'égalité viseront-ils suffisamment d'entreprises pour que les salaires des femmes soient affectés de façon tangible? Doit-on étudier plus précisément le contenu de certains emplois dits féminins? Comment amener les principaux groupes socio-économiques concernés par l'équité salariale, tels les employeurs, les syndicats et les groupes de femmes, à développer des efforts en ce sens? C'est à partir de ces interrogations, et bien d'autres encore, que le Conseil du statut de la femme prévoit envisager les mesures destinées à l'atteinte de l'équité salariale.

CHAPITRE 1: L'ÉQUITÉ SALARIALE: BREF HISTORIQUE

L'équité salariale ou le concept "salaire égal pour un travail d'égale valeur" n'est pas un concept nouveau. Deux importants accords internationaux, auxquels ont adhéré un grand nombre de pays, reconnaissent ce principe déjà depuis plusieurs années.

La convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail

Cette convention, adoptée en 1951 par la Conférence internationale du travail, traite spécifiquement de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre féminine et masculine pour un travail de valeur égale:

> "Chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.".

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Ce pacte, proposé en 1966 par les Nations-Unies, reconnaît également le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, en particulier pour les femmes:

> "Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables qui assurent notamment:
>
> a) la rémunération qui procure, au minimum à tous les travailleurs:

> i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération pour le même travail.".

Le Canada a adhéré à la Convention n° 100 de l'OIT en 1972 et au Pacte international des Nations-Unies en 1976. Pourtant, il n'y a que le Québec (en 1976), le Manitoba (en 1985) et le gouvernement canadien (en 1977) qui ont reconnu, par voie législative, le concept de salaire égal pour un travail équivalent ou de valeur égale. L'Ontario, avec le dépôt de deux projets de loi, semble également s'apprêter à le faire. Pourquoi les autres provinces n'ont-elles pas encore adhéré au principe de l'équité salariale? Pour y répondre, il est nécessaire de situer brièvement le contexte constitutionnel relatif au partage des responsabilités entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral. Les droits sociaux et le domaine du travail sont sous la juridiction des provinces. C'est donc à ce niveau de gouvernement que l'on retrouve les lois relatives au travail et, par conséquent, celles relatives à l'équité salariale. Cette situation fait en sorte que le gouvernement fédéral, qui est le seul à pouvoir représenter le Canada et à signer des conventions internationales, n'est pas toujours l'interlocuteur directement concerné. L'adhésion du Canada à une convention ou à un pacte international n'impose donc aucune contrainte aux provinces.

Conséquemment, on constate, malgré l'engagement du Canada au niveau international, que la majorité des provinces ont encore des lois qui ne prévoient que l'égalité des salaires, c'est-à-dire un salaire égal pour un travail égal. Les travailleuses du Québec, du Manitoba et celles qui sont à l'emploi du gouvernement fédéral et d'entreprises de juridiction fédérale sont donc les seules à pouvoir exiger un salaire égal pour un travail équivalent ou de valeur égale.

La différence entre les deux concepts est extrêmement importante. Le premier (salaire égal pour un travail égal) est très restrictif puisqu'il limite les comparaisons aux emplois identiques ou presque identiques. C'est le concept qui fait référence à ce qu'on appelle la discrimination salariale pure, soit accorder un salaire inférieur à une femme qui exécute un travail identique à celui d'un homme. Le deuxième concept permet des comparaisons beaucoup plus larges mais son application est très difficile parce qu'il faut mesurer l'équivalence des emplois. Reconnaître que les travailleuses qui effectuent un travail de valeur égale à celui des travailleurs doivent recevoir le même salaire, c'est bien, mais développer des moyens pour le faire appliquer efficacement et concrètement, c'est "passer de la théorie à la pratique".

Voyons comment est appliqué ce principe au Québec, au gouvernement fédéral, au Manitoba, au Minnesota et en Ontario si, bien entendu, dans ce dernier cas, les deux projets de loi présentés étaient acceptés.

CHAPITRE 2: LE QUÉBEC ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le principe du salaire égal pour un travail équivalent est inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne depuis 1976, c'est-à-dire depuis l'entrée en vigueur de cette loi.

C'est l'article 19 qui précise les conditions d'exercice du droit à l'équité salariale:

> "Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.
>
> Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.".

L'objectif de l'article 19 de la Charte

L'objectif de la législation québécoise, par le biais de l'article 19, est de reconnaître formellement que tout individu ou groupe d'individus qui effectue un travail équivalent a droit à une égale rémunération.

Pourquoi un article de loi sur l'équité salariale?

C'est la Commission des droits de la personne qui nous renseigne sur les raisons de cette place spéciale accordée à la discrimination salariale au Québec.

> "Malgré une impression d'objectivité, les règles utilisées pour fixer le niveau de salaire des divers postes sont influencées par toutes sortes de facteurs qui

> n'ont rien à voir avec les fonctions concernées et leurs exigences. Il en résulte souvent un traitement discriminatoire de vastes catégories de personnes."(1)

À titre d'exemple, la Commission invoque la fonction de commis de banque qui s'est grandement dévalorisée lorsqu'elle est passée de majoritairement masculine à majoritairement féminine. Comment expliquer cette situation si ce n'est par des perceptions sociales différentes?

La législation québécoise a également voulu situer le concept de l'égalité de rémunération dans un cadre beaucoup plus large que celui du salaire égal pour un travail égal.

> "L'expérience de tous les pays a, en effet, permis de démontrer l'insuffisance d'une telle approche: comme certains postes sous-évalués sont réservés à des groupes particuliers, il est souvent impossible de comparer leur niveau de rémunération à celui d'autres postes. C'est le phénomène des ghettos d'emplois."(2)

L'exemple utilisé par la Commission est celui des postes d'emballeurs/euses qui sont réservés aux femmes dans les usines. Avec un principe qui se limiterait au salaire égal pour un travail égal, ces postes ne pourraient être comparés à ceux des manutentionnaires occupés par des hommes.

Les bénéficiaires de l'article 19

Cet article s'applique à tous les employeurs des secteurs public et privé. Il concerne donc l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du Québec.

---

(1) COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE. Les droits et le monde du travail, Document 1, À travail équivalent, salaire égal, Guide d'interprétation de la Charte, Québec, 1984, p. 11-12.

(2) Ibid., p. 13.

L'interprétation officielle de l'article 19 par la Commission

Les principales difficultés qui proviennent d'une notion aussi large que celle du salaire égal pour un travail équivalent sont étroitement liées à la mesure même de l'équivalence des emplois et aux critères retenus pour la comparaison des emplois. Voici l'interprétation officielle de la Commission des droits de la personne des principaux termes contenus dans l'article 19 de la Charte.

Même endroit

"La notion de même endroit désigne un ensemble d'installations possédant tous les éléments nécessaires à un fonctionnement autonome et différencié. Cette notion n'est donc pas comprise ici au sens restreint d'endroit physique." Cette définition laisse supposer que des comparaisons peuvent être faites entre des emplois situés dans des établissements de régions différentes appartenant au même employeur.

Discrimination

L'article 19 relatif à l'équité salariale s'applique à d'autres motifs que le sexe. Il y a discrimination salariale si l'écart entre les salaires peut être attribué à l'un des motifs désignés dans l'article 10. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Traitement ou salaire

Ces termes sont définis comme étant le salaire de base de l'employé/e et toutes les autres compensations ou avantages à valeur pécuniaire se rapportant à l'emploi.

Travail équivalent

Un travail équivalent comprend un travail identique, un travail substantiellement égal et un travail de valeur égale.

Un travail identique comporte absolument les mêmes tâches. Un travail substantiellement égal comporte en grande partie des tâches identiques. Un travail équivalent comporte des tâches différentes, mais la valeur de ces tâches est la même.

Comment se fait la comparaison des emplois?

Lorsque les tâches des postes à comparer sont identiques, l'équivalence est évidemment facile à établir.

> Exemple de travail absolument identique: une convention collective signée en 1978 prévoyait un salaire de 7,45 $ l'heure pour les conducteurs de machines à couper des rabats. Le salaire des conductrices de ces mêmes machines, dans la même entreprise, était fixé à 7,11 $ l'heure. Pour un travail identique, il y avait donc 0,34 $ de différence l'heure, soit une différence annuelle de plus de 700 $. L'égalité salariale a été rétablie suite à une intervention de la Commission.

Lorsque les tâches effectuées principalement et habituellement sont semblables ou similaires à l'intérieur des postes à comparer, ces emplois sont considérés équivalents.

Exemple de travail pour la plus grande partie identique: dans une entreprise, les opératrices recevaient, en janvier 1977, 5,19 $ l'heure alors que les opérateurs obtenaient 5,57 $. Le travail des hommes et des femmes était le même, sauf au cours d'une période d'environ une heure 15 minutes par jour (15% du temps). Ces tâches ont été considérées comme équivalentes et la parité salariale rétablie.

Lorsque les postes sont complètement différents, la Commission des droits de la personne utilise un système d'évaluation des emplois pour mesurer l'équivalence. La fixation des taux de salaires doit être fonction de la valeur relative de chacun des postes; voilà l'objectif des systèmes d'évaluation des emplois.

La Commission utilise la méthode des points lorsqu'elle doit procéder à une telle évaluation. Cette méthode consiste à assigner à chaque poste étudié un certain nombre de points, à classer les postes en fonction du pointage obtenu et, finalement, à les comparer.

Cette méthode comporte donc trois étapes, soit l'analyse des postes, l'évaluation des postes et la comparaison des postes. Les quatre facteurs retenus par la Commission pour l'évaluation proprement dite des postes sont les habiletés, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

Le facteur "habiletés" est défini comme étant ce que le/la travailleur/euse doit apporter à son travail. Ces habiletés peuvent indifféremment avoir été acquises par la formation, l'expérience, les capacités intellectuelles, etc. Le facteur "effort" est défini comme étant ce que le travail exige du/de la travailleur/euse. Il s'agit des exigences mentales et visuelles, des exigences physiques, de la dextérité manuelle ou encore des tensions nerveuses occasionnées par le travail.

Pour l'évaluation des responsabilités, on considère celles qui ont trait aux matériaux, à l'outillage, à l'équipement, à la sécurité d'autrui, au commandement et à la surveillance. Quant aux conditions de travail, on tient compte de l'environnement de travail et des risques professionnels.

Il est extrêmement important de rappeler qu'un système d'évaluation des emplois vise exclusivement à évaluer le poste et les fonctions qui y sont attachées. Il ne vise absolument pas à évaluer la personne qui occupe le poste.

> Exemple de travail équivalent: dans une entreprise, un employeur évaluait les tâches de ses employé/e/s à l'aide d'un système de pointage. Le travail des téléphonistes-réceptionnistes, accompli par des femmes, et celui des jalonneurs, accompli par des hommes (qui assistent l'arpenteur pour marquer les dénivellations, les limites et les repères du terrain) avaient été évalués tous deux à 120 points. Même si les habiletés et les conditions de travail étaient très différentes dans les deux cas, au total la valeur de ces deux postes était la même. Pourtant, les téléphonistes-réceptionnistes gagnaient 244,00 $ par semaine et les jalonneurs 253,00 $. L'égalité salariale dut être rétablie.

Les exemples qui précèdent proviennent du Document 1 sur "Les droits et le monde du travail" de la Commission des droits de la personne. On trouvera également en annexe un exemple complet de l'application de la méthode des points utilisée par la Commission.

Certaines situations peuvent-elles justifier des écarts de salaires?

L'article 19 prévoit, en effet, que certaines différences de traitement sont autorisées si elles résultent d'une des raisons suivantes: l'expé-

rience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production et le temps supplémentaire. Ces critères sont considérés comme non discriminatoires s'ils sont communs à tous/tes les travailleurs/euses de l'établissement.

Si l'employeur invoque un de ces motifs pour justifier l'écart de salaire, le fardeau de la preuve lui revient.

Que peut faire un/e travailleur/euse victime de discrimination salariale?

Un/e travailleur/euse qui a des raisons de croire qu'il/elle est victime de discrimination salariale peut porter plainte à la Commission des droits de la personne. Celle-ci demande cependant au/à la travailleur/euse d'examiner les trois aspects suivants avant de porter plainte:

- l'équivalence des postes;
- l'inégalité salariale (rémunération moindre pour l'un des postes);
- la discrimination (un des motifs inclus à l'article 10).

Pour ce qui concerne l'équivalence des postes, le/la plaignant/e éventuel/le peut assez facilement l'établir dans le cas où les deux postes sont identiques et peut-être également dans le cas où les postes sont assez semblables. On peut cependant s'interroger sur les moyens dont dispose un/e travailleur/euse pour démontrer l'équivalence lorsqu'il s'agit de postes complètement différents. Il n'est peut-être pas surprenant de constater, comme nous le verrons plus loin, que le nombre de plaintes ayant trait à cet aspect soit très faible. Notons également que la Commission peut faire enquête de sa propre initiative. Toutefois, elle ne l'a fait qu'une seule fois, et ce au tout début de l'entrée en vigueur de la Charte.

Que fait la Commission suite au dépôt d'une plainte?

Suite à une plainte déposée en vertu de l'article 19, la Commission entreprend une enquête afin de déterminer s'il y a effectivement discrimination. La plainte est fondée si le motif invoqué est présent à l'article 10, s'il y a effectivement un écart de rémunération et si les postes étudiés sont équivalents.

Dans le cas de postes différents, l'approche utilisée par la Commission, afin de démontrer s'il y a équivalence, est différente selon que l'employeur utilise ou non une méthode d'évaluation des emplois. Si l'employeur n'utilise aucune méthode, la Commission se servira alors de sa propre méthode pour effectuer les comparaisons. Si les postes sont déjà évalués par l'employeur, l'enquêteur/trice devra vérifier si la méthode utilisée est exempte de discrimination. À titre d'exemple, 93% des 4 023 conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1985 n'avaient aucune disposition quant à l'existence d'un comité sur l'évaluation des emplois(1).

Que se passe-t-il si la plainte est fondée?

La première étape est la médiation. La Commission, en vertu de l'article 81 de la Charte, doit tenter d'amener les parties à un règlement. Si la médiation échoue, la Commission émet des recommandations afin de rétablir la situation. Ces recommandations peuvent porter sur le dédommagement des pertes subies et sur le droit qu'a la victime de recevoir un salaire égal au poste qui a été jugé équivalent. Le dédommagement peut porter sur une perte salariale subie dans le passé. Si les recommandations de la Commission ne sont pas suivies dans les délais qu'elle a fixés, celle-ci peut, avec le consentement de la personne lésée, avoir recours au tribunal.

---

(1) CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. Conditions de travail contenues dans les conventions collectives Québec 1985, Québec, 1986, p. 88.

Les plaintes et la Commission

Les statistiques et informations qui suivent sont issues du document "À travail équivalent, salaire égal: cas d'enquête", publié le 10 mars 1983 par la Commission des droits de la personne. Au 30 octobre 1982, la Commission des droits de la personne avait réglé et fermé 37 dossiers relatifs à l'équité salariale (art. 19), et ce depuis l'entrée en vigueur de la Charte.

Vingt de ces dossiers se sont avérés fondés, c'est-à-dire qu'ils avaient trait à une situation jugée discriminatoire par la Commission; dix-huit ont donné lieu à un règlement à l'amiable et deux ont été portés devant les tribunaux.

La plainte a été jugée non fondée dans douze des dix-sept autres dossiers. Trois plaignants/es se sont désistés/es alors que deux autres ne se conformaient pas aux articles 69 ou 70 (demande d'enquête adressée par écrit).

Les douze plaintes qui se sont avérées non fondées l'ont été parce que l'équivalence entre les postes comparés n'a pu être démontrée. Une seule de ces plaintes n'invoquait pas le sexe comme motif de discrimination.

Parmi les dossiers fondés, une seule plainte également invoquait un autre motif de discrimination que le sexe. Ces plaintes provenaient presque toutes de groupes de femmes contrairement aux plaintes non fondées qui provenaient le plus souvent d'une seule personne. De plus, toutes les femmes trouvées victimes de discrimination étaient syndiquées. Le nombre de travailleurs/euses concernés/es par les règlements intervenus dans ces dossiers fondés est approximativement de 3 500.

Quant aux secteurs d'activités concernés, on constate que les neuf plaintes du secteur "Finance et commerce" ont été jugées non fondées.

Cependant, les sept plaintes des "Aliments et boissons" se sont avérées fondées de même que dix des seize plaintes provenant de la "Fabrication d'objets de consommation divers", dont quatre des "Pâtes et papier". Les trois autres dossiers fondés émanaient des "Services sociaux et de santé". La presque totalité des plaintes fondées est donc issue du secteur manufacturier. Pourtant, les travailleuses sont principalement concentrées dans le secteur tertiaire.

On retrouve la même uniformité en ce qui concerne les postes qu'en ce qui concerne les secteurs. Ainsi, dans presque tous les cas, les tâches liées aux postes étaient manuelles et n'exigeaient aucune qualification particulière au moment de l'embauche. Les autres postes faisaient partie des Services sociaux et de santé et étaient caractérisés par le même genre de tâches, c'est-à-dire des tâches non techniques et qui consistaient à fournir des soins physiques aux bénéficiaires.

De même, dans tous les cas, sauf un, tous les postes qui ont été comparés étaient de même nature, c'est-à-dire que les comparaisons ont été faites entre des postes comportant des tâches identiques ou quasi identiques.

Ainsi, la seule plainte (au 30 octobre 1982) qui s'est avérée fondée relativement à des postes de nature différente concernait la compagnie Québec North Shore. Des emplois de bureau occupés par des femmes ont été jugés équivalents à des emplois de jalonneurs occupés par des hommes. Ce dossier impliquait 24 femmes. Pour établir l'équivalence, la Commission avait utilisé la méthode d'évaluation des emplois de l'employeur. Une équivalence a donc été établie entre des emplois de cols bleus et des emplois de cols blancs.

Les deux cas dont les jugements ont été rendus par les tribunaux concernaient une plainte logée par trois étudiants et l'autre par des préposés/es aux bénéficiaires dans un centre d'accueil. Les deux plaintes avaient été jugées fondées par la Commission mais la médiation

ayant échoué, celle-ci s'est adressée aux tribunaux. Dans le premier cas, la plainte de discrimination salariale a été rejetée, le juge ayant invoqué la "durée de service" pour justifier l'écart. Le deuxième cas n'a pas eu plus de succès puisque le juge a considéré la demande non recevable faute de preuves.

Deux ans plus tard, au 31 décembre 1984, le nombre de dossiers réglés et fermés était passé à 51 alors que le nombre de dossiers fondés s'était accru de six passant de 20 à 26 dossiers.

En 1985, deux jugements importants ont été rendus par les tribunaux:

"C.D.P. c. Ville de Québec"

Ce jugement a été rendu par l'honorable juge Claude Rioux, le 1er mai 1985.

Cette poursuite a été intentée en faveur de cinq femmes, employées de la Ville de Québec, dont les fonctions étaient d'assurer la surveillance des détenues de sexe féminin dans les cellules municipales. Depuis de nombreuses années, la Ville accordait à ces dames un salaire inférieur à celui des employés masculins qui s'occupaient, pour leur part, de la surveillance des détenus dans les cellules réservées aux hommes. La Commission prétendait que le système de rémunération inégale était discriminatoire et contraire à l'article 19 de la Charte.

Selon la Ville, ce traitement différent était justifié par le fait que les employés masculins possédaient une formation de policiers, et que ce n'était qu'en raison de leur âge, de leur ancienneté ou de leur état de santé qu'ils étaient affectés aux fonctions de surveillants. En outre, ces employés pouvaient être appelés, à l'occasion, à exercer les devoirs attachés à la fonction de policier.

Rejetant la défense de la Ville, la Cour a jugé que c'est en fonction du travail effectivement accompli qu'il fallait décider s'il s'agissait d'un travail équivalent ou non. Selon la preuve, les employés masculins n'exerçaient les fonctions de policiers qu'exceptionnellement, les occasions pour ce faire étaient rarissimes.

Enfin, le juge a conclu que l'exemption prévue à l'article 20, pour les institutions sans but lucratif à caractère politique, ne s'appliquait pas à la Ville[1].

Corp. des Aliments Ault Ltée (Catelli) c. Senay & Al.*

Un deuxième jugement concernant l'article 19 de la Charte, faisant suite cette fois-ci à une accusation au pénal, a été rendu par le juge Claude Guérin le 19 septembre 1985.

Siégeant en appel de novo le juge Guérin a confirmé le jugement de première instance, déclarant la compagnie coupable d'avoir enfreint l'article 19 de la Charte.

En première instance, le juge en était venu à la conclusion que tout en étant différentes, les tâches effectuées respectivement par les hommes classés comme aide générale 1, étaient équivalentes au sens de la Charte. Selon la preuve, les hommes étaient surtout affectés à des travaux lourds alors que les femmes faisaient des travaux légers mais souvent à une cadence élevée.

Suivant le système d'évaluation par points, utilisé par l'employeur, la valeur de ces tâches respectives était toutefois la même. Dans les circonstances une différence salariale de $0.52/l'heure constituait, aux yeux du juge de première instance, une injustice légitimant une condamnation, ou paiement d'une amende de 300 $ par chef.

En appel, le juge Guérin est également venu à la conclusion que l'employeur n'avait pas réussi à justifier l'écart entre le salaire payé aux femmes et celui versé aux hommes.

---

(1) L'interprétation de cette disposition fera l'objet d'un appel devant la Cour suprême dans C.D.P. c. Ville de Brossard, dossier pendant.

(*) En appel."[1]

---

(1) COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. Rapport annuel 1985, Québec, p. 21-22.

CHAPITRE 3: LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le Canada, on l'a vu, s'est engagé à appliquer le principe du salaire égal pour un travail équivalent ou de valeur égale lors de la ratification de la Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail. Le 14 juillet 1977, soit cinq ans après cet engagement international, le Parlement canadien sanctionnait la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cette loi est conforme à la Convention de l'OIT, au sens où le principe qui y est reconnu a trait au travail de valeur égale.

Ce n'était cependant pas la première fois que la question de l'égalité des salaires faisait l'objet d'une législation au Canada. C'est en 1956 qu'une première loi fédérale traitait de l'égalité de la rémunération. Il s'agissait de la Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes. Avec l'adoption du Code canadien du travail en 1966, cette loi était abrogée et les dispositions relatives à l'égalité des salaires étaient transférées dans le Code du travail. Ces dispositions portaient sur un travail égal (même travail) ou identique. Le Code canadien du travail contenait également d'autres dispositions sur la non-discrimination.

À la suite de l'adoption en 1977 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les dispositions du Code du travail étaient modifiées. On éliminait les dispositions relatives à la non-discrimination alors que celles qui portaient sur l'égalité de rémunération étaient remplacées par une autre clause qui permet à Travail Canada de faire appliquer le principe de l'équité salariale dans les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale, sauf la Fonction publique.'

C'est l'article 11 de la Loi canadienne des droits de la personne qui interdit à un employeur de verser des salaires différents à des hommes et des femmes qui effectuent un travail de valeur égale:

"11.(1) Constitue un acte discriminatoire, le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

(2) Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des employés dans le même établissement sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires pour leur exécution, considérés globalement, compte tenu des conditions de travail.

(2.1) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.

(3) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 22(2).

(4) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

(5) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

(6) Pour l'application du présent article, "salaire" s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment, des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement, primes, de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement, des rétributions en nature, des contributions de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature et des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.".

Cet article prévoit donc, comme dans la Charte québécoise des droits de la personne, l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes et non pas seulement pour des fonctions identiques.

La portée de l'article 11

La portée de l'article 11 est définie par la Commission canadienne des droits de la personne de la façon suivante:

> "L'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes signifie que les employeurs ne peuvent pas créer des ghettos où les femmes seraient employées et où la disparité salariale serait justifiée en plaçant les femmes et les hommes dans des classifications différentes."(1)

Les bénéficiaires de l'article 11

Cette loi s'applique aux employés/es oeuvrant dans des entreprises et sociétés de compétence fédérale et dans la Fonction publique fédérale. Elle couvre donc tous les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les entreprises qui assurent le transport des personnes et des biens au-delà des limites provinciales ou nationales, les banques à charte, les sociétés de radiodiffusion et les entreprises de téléphone qui font affaires dans plus d'une province, etc.

On estime que la Loi canadienne sur les droits de la personne concerne environ 10% de la main-d'oeuvre canadienne.

L'objectif de l'article 11

Une législation sur l'égalité de rémunération telle que formulée par l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne a évidemment comme objectif de supprimer la discrimination salariale provenant de la ségrégation des emplois fondée sur le sexe.

---

(1) COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, Guide d'interprétation de l'article 11, septembre 1984.

Lors de l'adoption de la loi en 1977, le gouvernement canadien faisait part de ses inquiétudes quant aux forces économiques qui ne pouvaient que s'opposer à toute tentative visant à corriger une injustice sociale. Lors du dépôt du projet de loi en 1977, le ministre de la Justice de l'époque déclarait:

> "Je tiens à préciser bien clairement tout de suite pour qu'il n'y ait pas de malentendu, que le Parlement aurait tort d'accepter que le progrès de l'économie nationale soit assuré aux dépens de la main-d'oeuvre féminine dont le travail égal en valeur à celui des hommes serait moins rémunéré."(1)

Le gouvernement reconnaissait que le marché du travail était empreint de pratiques discriminatoires et qu'une loi pouvait contribuer à y remédier.

L'an dernier, en 1986, le ministre canadien du Travail estimait que l'écart salarial de 37% entre les travailleurs et travailleuses canadiens/nes pourrait être comblé dans une proportion de 25% si l'article 11 était respecté intégralement.

L'interprétation officielle de l'article 11

L'application d'une disposition relative au principe "salaire égal pour un travail de valeur égale" est difficile et complexe. Ainsi, tout de suite après l'adoption de la loi, un comité d'étude était formé afin de définir les principaux termes contenus à l'article 11 et élaborer des lignes directrices relatives à l'application de cet article. Une consultation auprès des employeurs, des syndicats et de certaines associations féminines avait également lieu afin de connaître les différents points de vue.

---

(1) TRAVAIL CANADA, Bureau de la main-d'oeuvre féminine. L'égalité en milieu de travail, Série A, no 5, p. 71-72.

Voici l'interprétation officielle de la Commission des expressions "établissement", "équivalence des fonctions" et "rémunération":

Établissement

> "Établissement s'entend de tous les immeubles, usines ou autres installations nécessaires à la conduite des affaires d'un employeur et qui sont situés à l'intérieur des limites d'une ville, d'un district municipal, d'une grande agglomération, d'un comté ou de la région de la Capitale nationale, selon celles qui sont les plus grandes, ou à l'intérieur de limites géographiques plus grandes que peuvent déterminer l'employeur ou l'employeur et le syndicat."(1)

Équivalence des fonctions

> "Équivalence des fonctions s'entend de la valeur des fonctions exécutées par un employé dans un établissement donné par rapport à la valeur des fonctions exécutées par un autre employé ou par un groupe d'employés, cette valeur étant établie en fonction de critères approuvés, sans qu'il ne soit tenu compte ni du marché des salaires, ni du taux des salaires négociés."(1)

Rémunération

> **"Rémunération égale ou parité salariale signifie également échelle salariale égale, là où une telle échelle existe."(1)**

L'article 11 permet d'évaluer la valeur du travail effectué par les employés masculins et féminins dans un même établissement. Les critères qui doivent être considérés pour évaluer les tâches sont les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. La définition de chacun de ces critères est précisée dans une ordonnance de la Commission.

---

(1) COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, Guide d'interprétation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, septembre 1984, p. 1.

Une nouvelle ordonnance a cependant été publiée dans la Gazette du Canada le 10 décembre 1986. Dans cette ordonnance, l'établissement n'est plus défini en termes géographiques. Cette ordonnance énonce la définition suivante: "Tous les employés visés par des lignes de conduite en matière de personnel et de rémunération, lorsque ces directives sont communes à l'ensemble de l'entreprise". Cette nouvelle ordonnance prévoit également un dixième facteur pouvant justifier des écarts salariaux; il s'agit des variations salariales régionales. Elle contient en plus des critères très précis pour établir la prédominance: on dira qu'un sexe prédomine si, au cours d'une période d'un an, 70% des membres d'un groupe sont du même sexe lorsque ce groupe compte moins de 100 employés/es, 60% lorsqu'il en compte de 100 à 500, et 55% lorsqu'il en compte plus de 500.

Certaines situations peuvent-elles justifier des écarts de salaires?

L'article 11 prévoit également que des écarts de salaires entre des hommes et des femmes qui exécutent un travail de valeur égale peuvent être justifiés lorsqu'ils sont fondés sur un "facteur raisonnable". La Commission, par le biais d'une ordonnance, reconnaît maintenant dix facteurs raisonnables pouvant autoriser la disparité salariale entre hommes et femmes. Ces facteurs sont la rémunération fondée sur le rendement, l'ancienneté, la surévaluation, les affectations comportant des tâches allégées, le mode de rétribution en cas de rétrogradation, la réduction graduelle du salaire, l'affectation temporaire à des fins de formation, la pénurie de main-d'oeuvre, la modification des tâches et les variations salariales régionales. L'article 17 de l'ordonnance précise cependant que ces facteurs ne pourront être invoqués que s'ils sont appliqués "de façon uniforme et équitable dans le calcul et le versement des salaires des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes".

Comment se fait la comparaison des emplois?

Après qu'une enquête ait conclu au bien-fondé d'une plainte, la Commission entreprend l'étape de la comparaison des emplois. Pour ce faire, la Commission bénéficie des services d'experts spécialisés en évaluation des emplois et en rémunération (fixation des salaires). Ceux-ci peuvent se rendre sur le lieu du travail, discuter avec les employés/es et les employeurs des tâches à comparer et observer le travail effectué.

Les tâches doivent ensuite être comparées à l'aide d'une méthode d'évaluation des emplois qui tient compte des qualifications, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail. Si l'employeur utilise une seule méthode pour l'évaluation des deux emplois, la Commission se servira de cette méthode pour mesurer l'équivalence après avoir vérifié qu'elle est conforme à l'ordonnance sur l'équité salariale. Dans le cas où l'entreprise n'a pas de plan d'évaluation des emplois ou dans le cas où il y en a plus d'un, la Commission utilise une méthode universelle qu'elle a corrigée pour prendre en compte certaines tâches plus spécifiquement liées au travail des femmes comme l'attention visuelle, la dextérité manuelle, etc.

Que peut faire une travailleuse victime de discrimination salariale?

Une travailleuse ou un groupe de travailleurs/euses qui se croit victime de discrimination salariale peut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Ces personnes doivent cependant démontrer que leur propre emploi est occupé majoritairement par des femmes et que l'emploi servant de comparaison est, quant à lui, occupé majoritairement par des hommes. Les critères relatifs à la prédominance sexuelle sont ceux qui ont été définis précédemment. Les plaignants/es doivent également franchir une deuxième étape consistant à démontrer que les deux emplois à comparer relèvent de la compétence

fédérale, qu'ils sont exécutés tous les deux dans le même établissement et pour le même employeur.

Le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne est chargée de surveiller l'application de l'article 11. Elle doit inciter les employeurs à détecter les disparités présentes dans leurs échelles salariales. Elle doit inciter également les syndicats à discuter de l'équité salariale lors de négociations. Elle peut agir à titre de **personne-ressource** auprès des employeurs et des syndicats qui veulent éliminer les disparités salariales fondées sur le sexe.

Comme pour le Québec, la mise en application de l'équité salariale dans les établissements fédéraux est principalement fondée sur la formulation de plaintes auprès de la Commission. La Commission peut également déposer une plainte de sa propre initiative, mais elle ne l'a jamais fait jusqu'à maintenant. Sur réception d'une plainte, la Commission doit procéder à une enquête. La personne chargée de l'enquête doit faire rapport à la Commission sur le bien-fondé de la plainte. Si celle-ci est jugée fondée, un conciliateur est nommé afin d'arriver à un règlement entre les parties concernées. Si la tentative de médiation échoue, la Commission peut constituer un tribunal des droits de la personne chargé d'examiner la plainte. À l'issue de son enquête, le tribunal qui juge la plainte fondée peut ordonner à l'employeur de mettre fin à l'acte discriminatoire et à accorder à l'employée victime de discrimination salariale les pertes de salaire encourues.

Le rôle de Travail Canada dans l'application du principe de l'équité salariale

Les articles 38.1 et 38.2 du Code canadien du travail permettent aux inspecteurs de Travail Canada de vérifier s'il y a de la discrimination

salariale dans les entreprises relevant de la juridiction fédérale. Ils ont le pouvoir d'examiner tous les documents de l'employeur ayant trait aux salaires, d'inspecter les lieux de travail, d'interroger les employés/es, etc. S'ils découvrent la présence de discrimination salariale chez un employeur, les inspecteurs peuvent l'obliger à y mettre fin et déterminer le montant de dédommagement requis. Pour ce faire, ils peuvent en aviser la Commission ou encore déposer une plainte auprès de celle-ci.

Tout récemment, on pouvait lire dans un article de journal(1) que le gouvernement fédéral était déterminé à faire respecter la législation canadienne à l'égard de l'équité salariale. Le ministre canadien du Travail annonçait que plus de 200 employeurs fédéraux seraient soumis à des inspections d'ici le mois d'avril prochain afin de s'assurer qu'ils respectent la loi. Des rencontres d'information sont également prévues, pour la même période, avec plus d'une cinquantaine de syndicats.

Cette action constitue la troisième étape d'un programme créé en 1984 par Travail Canada, en même temps qu'il mettait sur pied une division sur l'égalité de rémunération. La première étape portait sur l'analyse des pratiques salariales des employeurs fédéraux alors que la deuxième visait la formation des inspecteurs régionaux afin qu'ils comprennent le principe.

Les plaintes et la Commission

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission a reçu 72 plaintes. Vingt-sept d'entre elles ont été rejetées, 16 font encore l'objet d'une enquête, quatre ont été retirées, quatre sont devant les tribunaux et 21 ont été réglées.

---

(1) PRESSE CANADIENNE. "À travail égal, salaire égal: Ottawa entend faire respecter la loi", La Presse, Montréal, jeudi 5 février 1987.

La majorité des plaintes provient de la Fonction publique fédérale. On estime que les plaintes réglées ont bénéficié à environ 4 800 employés/es et qu'elles ont entraîné le versement de 20 millions de dollars en salaire rétroactif et des augmentations de salaires suivant la première année du règlement s'élevant à 12 millions de dollars.

La Commission est d'avis que les plaintes soulèvent une série de questions qui entraînent à leur tour de sérieux problèmes d'application du principe "salaire égal pour un travail de valeur égale". À titre d'exemple, les employés/es du gouvernement fédéral sont répartis à travers 67 groupes professionnels; chacun de ces groupes fait partie d'une unité de négociation séparée et utilise une méthode distincte d'évaluation des emplois.

Voici trois plaintes importantes qui ont mis en cause des emplois de nature différente[1]:

- Une plainte déposée en 1979 par l'Alliance de la Fonction publique canadienne (AFPC) auprès de la Commission invoquait que les 470 bibliothécaires dont 65% étaient des femmes effectuaient un travail équivalent à celui du groupe de la recherche historique comptant 230 membres à 75% masculin.

  La plainte s'est avérée fondée et le montant du règlement s'est élevé à 2,3 millions de dollars. Chaque bibliothécaire a reçu entre 500 $ et 6 000 $ à titre de somme forfaitaire plus un montant rétroactif de 5 900 $ remontant à 1978. Il s'agissait du premier règlement impliquant des groupes d'emplois différents.

- En 1979, une autre plainte de l'AFPC mettait en cause le groupe professionnel **services divers**. Ce groupe comptait sept sous-groupes; les trois sous-groupes les moins bien payés étaient à

---

(1) TRAVAIL CANADA. Un salaire égal: les négociations collectives et la loi, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Ottawa, novembre 1986, p. 18-20.

prédominance féminine (alimentation: 60%, blanchisserie: 52%, services de personnel divers: 59%) alors que les quatre autres sous-groupes mieux rémunérés étaient à prédominance masculine. Ces sept sous-groupes avaient tous une échelle salariale différente et les écarts salariaux atteignaient 1,50 $ l'heure. Le Conseil du trésor reconnaissait, un an plus tard, que les employés/es de ces sept sous-groupes effectuaient un travail de valeur égale. L'entente n'a cependant été conclue qu'en 1982 et a donné lieu à un dédommagement de 17 millions de dollars, soit une augmentation moyenne de 5 000 dollars rétroactive à 1978. Une seule échelle salariale est maintenant appliquée à ces sept sous-groupes.

- L'AFPC avait réussi, par voie de négociation, à faire admettre l'équivalence entre le travail effectué par les techniciens/nes d'hôpitaux et le personnel de soutien technique et scientifique. Le salaire des deux groupes avait été nivelé en décembre 1981. L'AFPC déposait cependant une plainte auprès de la Commission à l'égard de la discrimination salariale qui avait eu lieu avant décembre 1981. La Commission rejetait la plainte en invoquant que la prédominance féminine n'était pas clairement démontrée puisqu'au cours des trois années précédant la plainte, la proportion des techniciennes d'hôpitaux avait varié entre 47,5% et 52,6%.

CHAPITRE 4: L'ONTARIO ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

4.1 Projet de loi 154

Le 24 novembre 1986, le gouvernement de l'Ontario déposait le Projet de loi 154, soit la Loi portant établissement de l'équité salariale dans le secteur parapublic et dans le secteur privé. Ce projet de loi, en date du 30 mars 1987, n'en est toutefois qu'à l'étape de la deuxième lecture. L'objectif de la loi est d'éliminer la discrimination salariale entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué dans les secteurs parapublic et privé. Le secteur parapublic comprend les municipalités, les conseils scolaires, les collèges, les universités, les hôpitaux, les conseils de santé, etc., alors que le secteur privé comprend tous les employeurs qui comptent dix employés/es ou plus.

Pourquoi le gouvernement ontarien dépose-t-il une telle loi? Dans les documents d'information relatifs à ces nouvelles mesures législatives, nous retrouvons l'explication suivante:

> "Le travail traditionnellement effectué par les femmes a été sous-évalué.
>
> Il y a peu de temps encore, il était courant de parler de "travail de femme" et de "travail d'homme". Même si un "travail de femme" exige davantage d'éducation, de formation et de prise de responsabilités que le travail effectué par des hommes, il est souvent sous-évalué et sous-payé.
>
> Cette sous-évaluation historique a largement contribué à creuser l'écart salarial, c'est-à-dire la différence entre la rétribution moyenne des hommes et celle des femmes. En 1984, par exemple, les femmes employées à plein temps en Ontario gagnaient en moyenne 18 234$ par an, alors que la même moyenne pour les hommes était de 28 385$ - un écart d'environ 36 pour 100!

> L'écart salarial, qui n'a diminué que de quatre pour cent au cours des 17 dernières années, est dû à divers facteurs, entre autres l'éducation, l'expérience professionnelle et les heures travaillées. Mais une part importante de cet écart salarial résulte de la discrimination entre les sexes: une attitude préjudiciable aux femmes en milieu de travail qui se voient refuser certains droits économiques fondamentaux du simple fait qu'elles sont des femmes.".

Contrairement au Québec et au gouvernement fédéral, le modèle ontarien oblige les employeurs à démontrer qu'ils respectent la loi; c'est sur eux que repose le fardeau de la preuve.

La portée de la loi

L'élimination de la part de l'écart des salaires due à la discrimination sexuelle est l'objectif de la loi. Cependant, comme on nous l'indique, elle n'a pas pour objet de traiter du problème plus général des niveaux de salaires, c'est-à-dire l'amélioration relative du traitement des plus bas salariés/es, mais plutôt de la reconnaissance du principe d'équité entre les sexes.

Rôle de la Commission de l'équité salariale

Une Commission de l'équité salariale sera créée en vertu de cette loi afin de surveiller sa mise en application. Elle offrira des services de consultation et instituera des programmes d'information à l'intention des employeurs, des employés/es et des syndicats.

Des agents/es de révision de la Commission effectueront les enquêtes relatives aux plaintes et tenteront d'amener les parties à accepter un règlement. Les conflits qu'ils ne pourront régler pourront faire l'objet d'une audience devant la Commission. Celle-ci peut ordonner aux employeurs de respecter la loi et leur imposer des amendes.

Les bénéficiaires de la loi

La loi s'appliquera à plus d'un million de travailleuses oeuvrant dans les entreprises privées comptant dix employés/es ou plus et dans le secteur public élargi (parapublic). On estime que ces travailleuses représentent 85% de la main-d'oeuvre féminine ontarienne. Cependant, personne n'est encore en mesure d'évaluer le nombre exact de femmes qui profiteront de ces mesures législatives.

Les employés/es à plein temps et les employés/es à temps partiel qui travaillent de façon régulière et continue et qui font partie de catégories d'emplois à prédominance féminine seront couverts/es par la loi. Elle ne s'appliquera pas aux étudiants/es ni aux employés/es qui occupent des postes occasionnels, c'est-à-dire ceux dont la durée du travail est inférieure au tiers de celle d'un travail semblable à plein temps ou ceux qui ne sont pas effectués sur une base saisonnière. Les employés/es qui font partie d'établissements comptant moins de dix employés/es seront exclus/es de la loi.

La définition d'"établissement"

La loi présente une définition géographique du terme établissement: "tous les employés/es d'un employeur employés/es dans une même zone géographique ou des zones géographiques...". Une telle définition signifie que les comparaisons d'emplois ne pourront se faire qu'entre les catégories faisant partie du même établissement.

De plus, même si on définit une zone géographique comme pouvant être un comté, une municipalité régionale, etc., cette définition semble toutefois assez restrictive puisque l'exemple qui nous est donné dans les documents d'interprétation de la loi détermine la ville comme zone géographique. Ainsi, on considère comme étant "un seul et unique établissement, une société qui a un entrepôt à Ottawa et son siège social

dans un autre quartier de la ville. Par contre, si la même société possède un autre entrepôt à Peterborough, par exemple, elle ne sera pas obligée de comparer les emplois de Peterborough à ceux d'Ottawa".

La définition d'emplois à prédominance féminine et d'emplois à prédominance masculine

Une catégorie d'emplois est à prédominance féminine lorsque 60% ou plus des membres sont des femmes ou à prédominance masculine lorsque 70% ou plus des membres sont des hommes.

La loi prévoit cependant qu'un employeur peut, s'il le désire, élargir cette définition. Si les employés/es sont syndiqués/es, cette définition devra toutefois être établie lors de négociations entre l'employeur et l'agent/e négociateur/trice. La Commission de l'équité salariale peut également décider de désigner d'autres catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine. De plus, la Loi autorise la prise en compte de certains critères autres que la règle du 60%/70% pour établir la prédominance féminine ou masculine d'une catégorie d'emplois, comme le sexe des personnes qui ont exercé traditionnellement ces emplois ou encore des stéréotypes sexuels liés à ces domaines d'emplois.

La définition de catégories d'emplois

Ce terme est défini comme étant "les postes qui présentent, au sein d'un même établissement, des fonctions et des responsabilités semblables, qui exigent des qualités semblables, dont les procédures de recrutement sont semblables et qui offrent une même grille de rétribution".

La loi ne nous donne pas d'indication sur la façon de classer les postes par catégories, mais comme la détermination des catégories d'emplois est une étape préalable à l'évaluation des emplois, nous supposons que cette détermination se fera à partir de l'analyse de postes. L'analyse de postes peut se faire à partir de diverses méthodes comme l'observation directe de l'emploi, l'administration d'un questionnaire à l'employé/e ou à l'employeur, ou par le biais d'entrevues avec l'employé/e ou avec l'employeur.

Quand l'équité salariale est-elle atteinte?

L'équité salariale est atteinte lorsque le taux de salaire (rétribution) de la catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égal à celui de la catégorie d'emplois à prédominance masculine qui a le taux le moins élevé parmi toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine qui peuvent se prêter aux comparaisons, c'est-à-dire dont le travail effectué est de valeur égale ou comparable.

Exemple: le travail effectué dans ces quatre catégories est de valeur égale ou comparable.

Emplois	Salaires horaires
Homme 3	25 $
Homme 2	20 $
Homme 1	15 $
Femme 3	14 $

L'équité salariale sera atteinte lorsque F3 gagnera 15 $ de l'heure.

Cependant, si, après l'évaluation des catégories d'emplois de notre exemple, on arrivait à la conclusion que le travail effectué au niveau des catégories H2, H1 et F3 est de valeur égale ou comparable mais que celui effectué au niveau de la catégorie H3 est inférieur, l'équité salariale, dans ce cas, sera atteinte lorsque le salaire horaire de F3 sera égal à celui de H3.

La comparaison entre les catégories d'emplois

Le repérage de la discrimination se fait, on le sait, au moyen de comparaisons établies entre les catégories à prédominance féminine et masculine au niveau de la rétribution proportionnelle (salaires) et de la valeur proportionnelle du travail. Les comparaisons doivent être non sexistes et les critères utilisés pour la détermination de la valeur du travail seront basés sur "l'habileté, l'effort et la responsabilité qu'exige normalement l'accomplissement de ce travail, ainsi que sur les conditions dans lesquelles il est normalement effectué".

La loi n'impose aucune méthode d'évaluation spécifique pour comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.

Que prévoit la loi en l'absence de catégories à prédominance masculine?

Pour les catégories d'emplois appartenant à une unité de négociation, les comparaisons d'emplois se feront d'abord à l'intérieur de cette unité. S'il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine comparables dans l'unité de négociation, les comparaisons pourront alors être effectuées avec les autres catégories comparables au sein de l'établissement.

De la même façon, les catégories à prédominance féminine qui ne feront pas partie d'une unité de négociation devront d'abord être comparées aux catégories à prédominance masculine qui comptent des employés/es non syndiqués/es. S'il n'y a pas, parmi les non-syndiqués/es, de catégories à prédominance masculine comparables, les comparaisons pourront alors être étendues à l'ensemble de l'établissement.

Cependant, la loi ne prévoit absolument rien dans le cas où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine comparables dans

l'établissement. Il semble toutefois que cet aspect pourrait être éventuellement confié à la Commission de l'équité salariale pour étude.

Quelles circonstances pourraient justifier le maintien d'écarts de salaires?

Des écarts de salaires pourront être autorisés si l'employeur peut démontrer que ces écarts résultent d'un système d'ancienneté exempt de sexisme, d'un programme d'affectations temporaires de perfectionnement ou de formation, d'un régime de rétribution au mérite, de la pratique du "salaire étoilé" ou de l'absence de main-d'oeuvre qualifiée. Il faudra cependant que les critères de ces programmes ou régimes soient communs aux hommes et aux femmes.

Procédures à suivre par les employeurs du secteur parapublic et les grands employeurs du secteur privé

Tous les employeurs du secteur parapublic et tous les employeurs du secteur privé comptant plus de 100 employés/es devront obligatoirement élaborer un programme d'équité salariale. Ces programmes devront:

- définir l'établissement visé;
- établir toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine;
- exposer le système non sexiste d'évaluation des emplois;
- énoncer les résultats des comparaisons des catégories d'emplois;
- repérer tous les postes et toutes les catégories d'emplois justifiant des écarts de salaires;
- exposer le mode de rajustement des salaires choisi pour atteindre l'équité salariale;
- énoncer la date à laquelle seront effectués les premiers rajustements.

Ces programmes seront ensuite affichés sur les lieux de travail. Les employeurs devront respecter un échéancier bien déterminé pour ce qui est de l'affichage des programmes d'équité salariale:

- pour les employeurs du secteur parapublic: un an après la date d'entrée en vigueur de la loi;
- pour les employeurs du secteur privé qui ont 500 employés/es ou plus: deux ans après la date d'entrée en vigueur de la loi;
- pour les employeurs du secteur privé qui ont entre 100 et 499 employés/es: trois ans après la date d'entrée en vigueur de la loi;
- pour les employeurs du secteur privé qui ont entre 50 et 99 employés/es: quatre ans après la date d'entrée en vigueur de la loi;
- pour les employeurs du secteur privé qui ont entre 10 et 49 employés/es: cinq ans après la date d'entrée en vigueur de la loi.

Pour les établissements dotés d'unités de négociation, un programme d'équité salariale devra être élaboré pour **chaque** unité de négociation de même que pour la partie de l'établissement qui n'appartient pas à une unité de négociation. Pour l'unité de négociation, le programme devra obligatoirement être négocié entre l'employeur et l'agent/e négociateur/trice. Pour ce qui est de la partie des employés/es qui ne fera pas partie d'une unité de négociation ou encore des établissements qui sont dépourvus d'unités de négociation, l'employeur seul élaborera le programme d'équité salariale.

L'employeur ne sera pas obligé de déposer une copie du/des programmes auprès du gouvernement. Dans le cas des établissements où les employés/es sont syndiqués/es, le programme sera réputé approuvé s'il porte la signature de l'employeur et de l'agent/e négociateur/trice.

Pour ce qui est des programmes élaborés uniquement par l'employeur, si les employés/es, à la suite de l'affichage, ne manifestent aucune opposition auprès de la Commission de l'équité salariale, ils seront réputés avoir reçu l'approbation de la Commission.

Procédures à suivre pour les petits employeurs du secteur privé

Les employeurs comptant plus de neuf mais moins de 100 employés/es seront également assujettis à la loi ontarienne, mais ils ne seront pas obligés d'élaborer des programmes d'équité salariale. Ainsi, selon l'article 6 (1), "l'employeur établit et maintient des pratiques de rétribution assurant l'équité salariale dans chacun de ses établissements". Si ces employeurs décident d'élaborer des programmes d'équité salariale, ils seront alors soumis aux mêmes règles que celles qui sont prévues pour les grands employeurs.

Un employeur qui a entre 50 et 99 employés/es pourra conserver les mêmes pratiques salariales pendant cinq ans suivant la date d'entrée en vigueur de la loi. Pour l'employeur qui a au moins dix mais moins de 50 employés/es, il aura six ans pour modifier sa politique salariale. Après cette période, des plaintes pour discrimination salariale ou pour toute autre contravention à la loi pourront être déposées auprès de la Commission par un/e employé/e ou un/e agent/e négociateur/trice.

Procédures lorsque les employés/es sont syndiqués/es

Comme on l'a abordé précédemment, les syndicats et les employeurs doivent négocier ensemble les programmes d'équité salariale. Ils doivent s'entendre, par exemple, sur la méthode d'évaluation des emplois, sur la détermination des catégories à prédominance féminine ou masculine, sur l'affectation ou le rythme des rajustements salariaux.

Les rajustements salariaux: quand?

Le secteur parapublic devra effectuer ses premiers rajustements deux ans après la date d'entrée en vigueur de la loi.

Les grands employeurs du secteur privé (500 employés/es et plus) devront commencer trois ans après l'entrée en vigueur de la loi. On estime que 49% des femmes oeuvrant dans le secteur privé travaillent pour ces grands employeurs.

Quant aux employeurs qui ont entre 100 et 499 employés/es, entre 50 et 99 employés/es et entre 10 et 49 employés/es, ils devront commencer à rajuster les salaires respectivement quatre, cinq et six ans après la proclamation de la loi. Pour les employeurs qui auront moins de 100 employés/es, il semble que les dates des **premiers rajustements** ne concerneront que ceux qui auront élaboré des programmes d'équité salariale. Pour les autres, on suppose, comme on l'a mentionné précédemment, qu'ils devront avoir atteint l'équité salariale la cinquième ou la sixième année, selon la taille de l'établissement, suivant l'entrée en vigueur de la loi. Dans ces conditions, cela pourrait signifier que les petits employeurs dotés de programmes d'équité salariale pourraient bénéficier de plus de temps pour atteindre l'équité salariale.

Les rajustements de salaires seront rétroactifs si les rajustements sont effectués après les dates prévues aux programmes d'équité salariale.

La loi ontarienne interprétera "rajustements de salaires" comme devant inclure toutes formes de rétribution tels les traitements, les salaires, les avantages sociaux, etc.

Les rajustements salariaux: combien?

La loi n'impose pas de date limite aux employeurs pour atteindre l'équité salariale, du moins pour ceux qui se seront dotés de programmes. Cependant, les rajustements salariaux annuels qu'ils verseront à leurs employés/es ne devront pas représenter un montant inférieur à 1% de la "feuille de paie" relative à l'année précédente.

La loi prévoit que les employés/es qui se situent dans les catégories d'emplois à prédominance féminine les moins bien payées verront leur rétribution rajustée à un rythme plus rapide que les autres. Le plafond de 1% de la masse salariale ne pourra cependant être modifié.

L'employeur peut-il diminuer les salaires des employés/es afin d'atteindre l'équité salariale?

Il sera interdit à un employeur de diminuer les salaires des employés/es pour atteindre l'équité salariale.

Les recours: quels sont-ils?

Avis d'opposition

Si le programme d'équité salariale n'a pas été élaboré à la date d'affichage obligatoire, l'employeur ou l'agent/e négociateur/trice doit en aviser la Commission. Un/e agent/e de révision tente d'amener les parties à accepter un règlement. Si aucun règlement n'intervient, c'est l'agent/e de révision qui déterminera le contenu du programme d'équité salariale.

Les employés/es visés/es par les programmes d'équité salariale élaborés par l'employeur seul auront 90 jours suivant la date d'affichage du programme pour présenter leurs observations à l'employeur. Un employeur aura, **s'il le désire**, sept jours suivant cette période pour modifier son programme. Après cela, les employés/es auront 30 jours pour déposer un avis d'opposition à la Commission. La Commission tentera encore d'arriver à un règlement et, en cas d'échec, réglera la question au moyen d'une ordonnance.

Cependant, même si un règlement relatif à un programme d'équité salariale intervient entre l'employeur et l'agent/e négociateur/trice (ou

l'employé/e) ou même si l'agent/e de révision de la Commission élabore lui/elle-même le programme d'équité salariale, des oppositions au nouveau programme pourront tout de même être déposées, selon certaines modalités, dans les 30 jours suivant l'affichage du programme. La Commission tiendra alors une audience et décidera elle-même du contenu du programme.

Plaintes

Un employeur, un/e employé/e ou un/e agent/e négociateur/trice pourra déposer auprès de la Commission une plainte relative à toute contravention à la loi.

En ce qui a trait aux programmes d'équité salariale, des plaintes pourront être déposées par l'employé/e ou par l'agent/e négociateur/trice pour les raisons suivantes: la mise en oeuvre du programme n'est pas conforme à ce qui était prévu ou, en raison d'un changement à l'intérieur de l'établissement, le programme ne convient plus aux catégories d'emplois visées.

Dans tous les cas, un/e agent/e de révision mènera une enquête et tentera d'amener les parties à un règlement. Si aucune entente n'est conclue, la Commission tiendra alors une audience et réglera la question au moyen d'une ordonnance. La Commission pourra imposer des amendes aux employeurs qui ne respecteront pas la loi (de 2 000 $ à 25 000 $).

Autres informations relatives au projet de loi

Le gouvernement ontarien est dans l'impossibilité d'évaluer le nombre exact de femmes qui pourraient éventuellement profiter de cette loi complexe. Il n'est également pas en mesure de nous faire connaître

les coûts de l'application de cette loi ni du temps nécessaire qu'il faudra pour éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Cependant, monsieur Ian Scott, ministre à la Condition féminine et procureur général, estime que la nouvelle loi pourrait combler le quart ou même la moitié de l'actuel écart salarial de 36% entre le revenu moyen des hommes et celui des femmes. Le Livre vert sur l'équité salariale de 1985 faisait état que l'écart salarial de 38% qui existait en 1982 s'expliquait ainsi: 5% dus à la discrimination salariale pure (salaire inégal pour un travail égal), 10 à 15% dus à la ségrégation professionnelle, 5 à 10% dus à des facteurs comme l'expérience, l'éducation et le taux de syndicalisation, 15% dus à la différence du nombre d'heures de travail.

4.2 Projet de loi 105

En avril 1986, le gouvernement ontarien déposait un projet de loi relatif à l'équité salariale couvrant le secteur public. L'objectif de la loi est d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes en ce qui a trait à la rétribution du travail effectué par les employés/es des catégories à prédominance féminine dans le secteur public de l'Ontario.

La Fonction publique comprend 75 000 employés/es dont 31 000 sont des femmes, soit 41%. Le revenu annuel moyen des femmes de la Fonction publique de l'Ontario représentait 77,8% de celui des hommes en 1984. On estime qu'environ 20% des employés/es publics/ques ontariens/nes ne sont pas couverts/es par une convention collective.

Le gouvernement, lors du dépôt de ce projet de loi, déclarait que l'application de cette loi réduirait de moitié l'écart salarial de 22% et coûterait 88 millions de dollars, soit 4% de la masse salariale.

Comme l'esprit de ce projet de loi est assez semblable au Projet de loi 154 qui couvre les secteurs privé et parapublic ontariens, nous n'en présentons que les points saillants:

- Cette loi s'appliquera au secteur public ontarien, c'est-à-dire au gouvernement et à ses employés/es ainsi qu'à ses agences, bureaux ou commissions, tels The Niagara Parks Commission, Liquor Control Board of Ontario, etc.

- La discrimination systémique sera identifiée à partir de comparaisons entre le **niveau d'emploi représentatif** de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine et un niveau d'emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance masculine, en ce qui concerne la rétribution proportionnelle et la valeur proportionnelle du travail.

  Le niveau d'emploi représentatif d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine sera le grade ou le rang, à l'intérieur de la catégorie d'emplois, qui compte le plus grand nombre d'employés/es.

  Une catégorie d'emplois est définie comme étant un ensemble d'emplois ayant des relations les uns aux autres en ce qui concerne la nature du travail requis et qui sont organisés en niveaux successifs. Là où il n'y a pas de niveaux d'emplois, il s'agit d'emplois regroupés ensemble pour des fins de rétribution.

  Une catégorie d'emplois sera à prédominance féminine si 60% ou plus des postes sont occupés par des femmes. Une catégorie d'emplois à prédominance masculine devra avoir au moins 70% de ses postes occupés par des hommes.

  Dans une catégorie d'emplois à prédominance masculine, seuls les niveaux d'emplois qui comptent au moins 70% d'hommes pourront être utilisés pour les comparaisons d'emplois.

- Les critères qui serviront à déterminer la valeur du travail sont les mêmes que ceux qui ont été retenus dans le Projet de loi 154, soit l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail.

- L'équité salariale sera réalisée lorsque le niveau d'emploi représentatif d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine sera au moins égal au taux de salaire du niveau d'emploi de la catégorie à prédominance masculine. Le travail effectué dans ces deux niveaux devra avoir été évalué comme étant de valeur égale ou comparable.

  Là où plus d'une comparaison sera possible entre le niveau représentatif d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine et des niveaux d'emplois de catégories à prédominance masculine, l'équité salariale sera réalisée quand le taux de salaire du niveau d'emploi **représentatif** sera égal au plus bas taux de salaire des niveaux d'emplois comparables.

  Le pourcentage de rajustement salarial nécessaire relatif au niveau d'emploi représentatif de la catégorie d'emplois à prédominance féminine sera appliqué à tous les autres niveaux d'emplois de cette catégorie.

- Des plans d'équité salariale devront être élaborés et implantés. Ces plans présenteront la méthode d'évaluation des emplois qui sera appliquée, identifieront les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine, présenteront les résultats des comparaisons des catégories d'emplois et exposeront les modes de rajustement des salaires.

- Un employeur ne pourra réduire les salaires dans le but d'atteindre l'équité salariale.

- Dans la détermination de la prédominance féminine ou masculine des catégories d'emplois, les postes occcasionnels et les postes occupés par des étudiants/es seront exclus.

- Les employeurs seront obligés de préparer plusieurs plans d'équité salariale. Ces plans seront développés par étape pour chaque employeur.

  Initialement, chaque employeur devra élaborer **un plan** d'équité salariale pour **chacune** des unités de négociation de son établissement, de même qu'un plan pour la partie de ses employés/es qui sera à l'extérieur de la/des unités de négociation. L'employeur aura 90 jours après la date d'entrée en vigueur de la loi pour l'élaboration de ces plans, et les premiers rajustements devront être faits 18 mois après cette date. Les plans devront être déposés auprès de la Commission de l'équité salariale.

  De plus, l'employeur qui a des employés/es dans plus d'une unité de négociation devra, comme deuxième étape, préparer **un autre plan** d'équité salariale s'appliquant à **toutes les unités** de négociation, et ce dans les six mois suivant les 90 jours accordés pour la première étape. Les premiers rajustements salariaux devront être faits 12 mois après cette date ou à partir du moment où les rajustements requis dans les plans relatifs à chacune des unités de négociation prendront fin.

  Finalement, l'employeur, qui a une ou plusieurs unités de négociation dans son établissement ainsi que des employés/es qui ne font partie d'aucune unité de négociation, devra préparer **un autre plan** permettant d'atteindre l'équité salariale à travers l'ensemble de l'établissement. Il aura 18 mois, suivant les 90 jours accordés pour la première étape, pour élaborer ce plan. Les premiers rajustements devront être effectués douze mois après cette date ou après que les derniers rajustements requis dans les premiers plans aient eu lieu.

- Un employeur devra effectuer des rajustements salariaux annuels pour un montant qui devra être au moins égal à 1% de la masse salariale de l'année précédente, et ce jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.

- Les plans d'équité salariale relatifs aux unités de négociation devront être négociés entre l'employeur et l'agent/e négociateur/trice. S'il n'y a pas d'entente dans les délais requis, le ministre du Travail référera la question à l'arbitrage.

- Les plans relatifs à la partie de l'établissement qui ne fait pas partie d'une unité de négociation et ceux relatifs à l'ensemble de l'établissement seront préparés **uniquement** par l'employeur.

- La Commission de l'équité salariale pourra vérifier les plans d'équité salariale et les modifier. Elle pourra également préparer ces plans si l'employeur néglige de le faire.

- Les employés/es pourront déposer des plaintes auprès de la Commission pour les raisons suivantes:

  . la méthode d'évaluation n'est pas exempte de sexisme;
  . l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine est inappropriée;
  . la méthode d'évaluation n'a pas été appliquée correctement;
  . les rajustements salariaux n'ont pas été faits comme prévu.

CHAPITRE 5: LE MANITOBA ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Loi sur l'égalité des salaires du Manitoba a été sanctionnée le 11 juillet 1985. Le but de cette loi est de reconnaître le principe de l'égalité des salaires dans cette province et d'informer les employeurs, les employés/es et les syndicats du secteur public et du secteur privé du principe et des pratiques d'égalité des salaires.

Pourquoi le Manitoba a-t-il adopté une telle loi? Parce qu'une grande partie de la main-d'oeuvre féminine au Manitoba travaille dans des catégories professionnelles qui leur sont traditionnellement réservées et où leur travail est sous-évalué et sous-rémunéré. Également, parce que les obligations internationales du Canada l'engagent à réaliser le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.

Qu'entend-on par égalité des salaires au Manitoba? Il s'agit d'une procédure de rémunération basée principalement sur la valeur relative du travail accompli, sans égard au sexe des employés/es. En d'autres termes, aucun employeur ne doit établir ou maintenir une différence salariale entre les hommes et les femmes qu'il emploie et qui effectuent un travail de valeur égale ou comparable.

Cette loi s'applique aux secteurs public et parapublic, à l'exception des municipalités et des commissions scolaires. Elle vise donc la Fonction publique (employés/es du gouvernement), les organismes gouvernementaux telles les régies et les commissions et les agences extérieures, soit 24 hôpitaux et quatre universités. La loi prévoit que des règlements peuvent être adoptés pour que l'équité salariale s'applique à d'autres agences extérieures. Ces autres agences sont définies comme étant des personnes ou des organisations qui reçoivent du gouvernement manitobain des sommes d'argent, notamment des subventions, représentant 50% ou plus des revenus annuels de l'agence.

La portée de la loi

Le gouvernement, les organismes gouvernementaux et les agences extérieures **doivent prendre les mesures nécessaires** en vue de la réalisation de l'égalité des salaires dans la Fonction publique, les organismes et les agences.

Rôle du Bureau de contrôle d'égalité des salaires

Un ministre est nommé pour l'application de la Loi. Celui-ci met sur pied, à l'intérieur du ministère du Gouvernement exécutif, une division connue sous le nom de Bureau de contrôle d'égalité des salaires. Un directeur général est chargé d'administrer les affaires du Bureau.

Les fonctions de ce directeur général sont de s'assurer que les personnes et les organisations visées par la loi possèdent tous les renseignements nécessaires pour appliquer la loi, de surveiller les progrès réalisés relativement à l'égalité des salaires, d'assister les employeurs, employés/es et représentants syndicaux dans la réalisation de l'égalité des salaires, d'élaborer des programmes d'information se rapportant à l'égalité des salaires, etc.

Les bénéficiaires de la loi

La loi s'appliquera aux employés/es travaillant dans des emplois à prédominance féminine dans le secteur public et dans le secteur parapublic comme les organismes gouvernementaux, les universités et les hôpitaux. La loi ne fait pas mention d'exclusion de statut d'employé/e comme les travailleurs/euses à temps partiel, les employés/es occasionnels/les ou encore les étudiants/es.

La définition d'"établissement"

La loi ne définit pas le terme **établissement** parce que le principe de l'égalité des salaires tel que défini par le Manitoba pour les secteurs public et parapublic ne tient pas compte de l'établissement mais exclusivement de l'employeur.

> "... aucun employeur ne doit établir ou maintenir une différence salariale entre les hommes et les femmes qu'il emploie..."

Le terme **employeur** quant à lui est défini comme étant le gouvernement, la Commission de la fonction publique, un organisme gouvernemental ou une agence extérieure. Les comparaisons entre catégories d'emplois devront donc se faire pour chacun de ces employeurs, indépendamment de l'établissement.

La définition d'emplois à prédominance féminine et d'emplois à prédominance masculine

La loi stipule, dans tous les cas, qu'une catégorie d'emplois est à prédominance féminine si au moins 70% des employés/es sont des femmes, et qu'une catégorie d'emplois est à prédominance masculine si, également, 70% ou plus des employés/es sont des hommes. Une autre condition est nécessaire avant qu'une catégorie soit définie comme étant à prédominance féminine ou masculine. Il faut, en effet, qu'une catégorie d'emplois compte au moins dix employés/es.

De plus, lorsqu'un employeur emploie 500 employés/es et plus, d'autres catégories d'emplois (en plus de celles qui respectent le critère 70%/10) peuvent être définies comme étant à prédominance féminine ou masculine, indépendamment du nombre d'employés/es et du pourcentage d'employés de sexe féminin ou masculin, s'il y a entente entre l'employeur et l'agent/e négociateur/trice ou le/la représentant/e des employés/es.

Pour les employeurs ayant à leur emploi moins de 500 employés/es, d'autres catégories d'emplois peuvent également être définies comme étant à prédominance féminine ou masculine, mais par règlement.

La définition de catégorie d'emplois

Ce terme est défini comme étant une "catégorie de postes dont les fonctions et les responsabilités sont tellement semblables que les qualifications requises normalement pour tous ces postes peuvent être les mêmes ou analogues et que la même échelle salariale peut s'appliquer normalement à tous les postes de cette catégorie" (art. 1).

Comment se feront les rajustements salariaux?

S'ils s'avèrent nécessaires, les rajustements salariaux devront faire en sorte que les catégories d'emplois à prédominance féminine se voient attribuer un barème ou une échelle salariale équivalant au barème moyen ou à l'échelle salariale moyenne des catégories à prédominance masculine qui accomplissent un travail de valeur égale. Cette définition suggère l'interprétation suivante: le niveau de rajustement souhaité doit s'aligner sur la moyenne des salaires des employés de sexe masculin effectuant un travail comparable ou de valeur égale.

Exemple: les cinq emplois suivants sont de valeur égale.

Emplois	Salaires horaires
Homme 3	25 $
Homme 2	20 $
Homme 1	15 $
Femme 2	14 $
Femme 1	11 $

Le salaire horaire moyen des trois emplois masculins est de 20 $, ce qui signifie que l'ajustement au taux moyen serait de 6 $ de l'heure pour l'emploi féminin F2 et de 9 $ pour l'emploi F1.

Cependant, une restriction importante est apportée au rajustement des salaires. Un employeur n'est pas obligé de verser, dans une période de douze mois, un montant supérieur à 1% de la masse salariale totale versée pendant l'année précédant ce rajustement salarial. La loi ne peut obliger également un employeur à réaliser d'autres rajustements salariaux après que celui-ci ait effectué des rajustements de salaires pendant quatre années consécutives.

Comment se fera la comparaison entre emplois?

La loi n'oblige pas l'utilisation d'une méthode spécifique pour l'évaluation des emplois. Les employeurs et les agents/es négociateurs/trices ou les représentants/es d'employés/es s'entendent sur le choix, le développement et l'application d'une méthode d'évaluation.

Ce qui est important, c'est que la méthode choisie permette de déterminer et de comparer la valeur du travail accompli par les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. Les comparaisons entre les emplois doivent être non sexistes. La loi stipule donc que le "critère d'application relatif à la détermination de la valeur du travail est l'ensemble de l'habileté, des efforts et de la responsabilité exigés normalement dans l'accomplissement du travail ainsi que les conditions de travail".

Que faire si un employeur n'a pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine?

Précisons que, pour chaque employeur, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine sont comparées à toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine, sans tenir compte de leur appartenance (ou non) à une unité de négociation.

Cependant, s'il n'y a aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine chez un employeur, il semble bien qu'aucune mesure ne peut être prise en vertu de cette loi; celle-ci stipulant que des rajustements de salaires se font sur la base de comparaisons entre catégories à prédominance féminine et celles qui sont à prédominance masculine.

Certaines circonstances peuvent-elles justifier le maintien d'écarts de salaires?

Contrairement à d'autres lois, celle du Manitoba ne précise pas que des écarts de salaires entre emplois de valeur égale ou comparable peuvent être autorisés. Les raisons les plus fréquemment évoquées dans les lois permettant des écarts sont l'ancienneté, l'évaluation au mérite, les programmes d'affectations temporaires de formation ou encore le manque de main-d'oeuvre qualifiée. On peut cependant supposer que les ententes qui interviendront entre les employeurs et les agents/es négociateurs/trices ou les représentants/es d'employés/es relativement aux rajustements salariaux pourraient contenir de telles exceptions.

Que doit faire un employeur du secteur public (gouvernement) pour réaliser l'égalité des salaires dans la Fonction publique?

Au 1er octobre 1985, le gouvernement devait débuter le processus de réalisation de l'égalité des salaires dans la Fonction publique afin qu'au 30 juin 1986 une entente soit intervenue entre la Commission de la fonction publique (représentante de l'employeur) et les agents/es négociateurs/trices concernant le choix d'un système d'évaluation d'emplois et l'établissement des catégories d'emplois auxquelles le système sera appliqué. Le système d'évaluation d'emplois devra également être appliqué avant le 30 septembre 1987. À cette date, une autre entente devra être intervenue concernant le montant, l'affectation et la réalisation des rajustements salariaux. Les rajustements salariaux

doivent commencer aussitôt que cette deuxième entente est conclue. Une copie de ces ententes doit être déposée auprès du directeur général du Bureau de contrôle sur l'égalité des salaires.

Que doivent faire les organismes gouvernementaux et les agences extérieures pour réaliser l'égalité des salaires?

Ces organismes et agences doivent également arriver à deux ententes avec les agents/es négociateurs/trices ou les représentants/es d'employés/es s'il y a lieu, sauf que la première entente doit être conclue au plus tard le 30 juin 1987 et la deuxième au plus tard le 30 septembre 1988.

Que se passe-t-il si les employés/es sont syndiqués/es (non syndiqués/es)?

Comme on l'a vu, les syndicats et les employeurs négocient ensemble les deux ententes visant à l'atteinte de l'égalité des salaires. Dans le cas d'un organisme gouvernemental ou d'une agence extérieure où il n'y a pas de syndicat, les ententes devront être conclues entre les représentants/es d'employés/es et l'employeur. Des règlements devront cependant déterminer les procédures relatives à l'élection de ces représentants/es.

Les rajustements de salaires: quand?

Pour le secteur public, les premiers rajustements devront commencer dans l'année suivant le 30 septembre 1987. Pour les organismes et les agences, ces rajustements commenceront dans l'année suivant le 30 septembre 1988.

Comme les salaires sont définis comme étant "toute forme de rémunération qu'un employeur paie ou toute forme d'avantage qu'il fournit pour un travail accompli par un particulier", on suppose que les rajustements salariaux pourront prendre toute forme de rétribution, à savoir les traitements, les salaires, les avantages sociaux, etc.

Quel est le plafond des rajustements salariaux annuels?

Sur une période de douze mois, aucun employeur ne sera obligé de verser, pour les rajustements salariaux, un montant supérieur à 1% de sa masse salariale totale de l'année précédente. On ne peut, non plus, obliger un employeur à effectuer d'autres rajustements salariaux, s'il en a déjà effectués pendant quatre années consécutives.

Un employeur peut-il diminuer la rétribution des employés/es afin d'atteindre l'égalité des salaires?

Un employeur ne peut réduire les salaires des employés/es en vue de la réalisation de l'égalité des salaires. Il ne peut pas non plus reclasser des employés/es à un échelon inférieur à l'intérieur d'une échelle salariale qui a été révisée à la hausse en vue de la réalisation de l'égalité des salaires.

Quels sont les recours prévus à la loi?

Gouvernement

Si le gouvernement et les agents/es négociateurs/trices de l'Association des fonctionnaires du Manitoba ne peuvent aboutir aux ententes prévues, le gouvernement ou l'Association peut renvoyer la question à l'arbitrage.

Si les ententes ne sont pas déposées auprès du directeur général du Bureau de contrôle d'égalité des salaires, celui-ci peut renvoyer la question à l'arbitrage.

Si les rajustements salariaux requis ne sont pas réalisés par le gouvernement, le directeur général ou l'Association peut renvoyer la question à l'arbitrage.

Une sentence d'un Comité d'arbitrage ou une ordonnance est définitive et lie les parties. Ces ordonnances peuvent établir les dispositions que contiendront les ententes ou encore prescrire que les rajustements salariaux requis soient réalisés.

Organismes gouvernementaux et agences extérieures

Si un organisme gouvernemental ou une agence extérieure et les agents/es négociateurs/trices ou les représentants/es d'employés/es n'arrivent pas à conclure les ententes prévues, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer cette question à la Commission du travail du Manitoba. La même procédure est prévue lorsque les ententes ne sont pas déposées dans les délais requis ou encore que les rajustements salariaux ne sont pas réalisés. La Commission peut, tout comme le Comité d'arbitrage, rendre des ordonnances relatives aux ententes et aux rajustements salariaux.

En laissant les employeurs et les agents/es négociateurs/trices ou les représentants/es d'employés/es négocier ensemble des ententes relatives à l'égalité des salaires, le gouvernement manitobain espère limiter les plaintes, puisque toutes les parties concernées sont représentées et qu'elles sont responsables également de la réalisation de l'égalité des salaires.

Autres informations relatives à la loi du Manitoba

Le Manitoba compte 17 500 employés/es dans le secteur public; 7 300 sont des femmes (41,7%) qui gagnent en moyenne 83% des salaires des employés masculins. Comme on l'a vu, le gouvernement et ses employés/es devaient arriver à une entente le 30 juin 1986 relativement au choix d'une méthode d'évaluation des emplois et à l'établissement des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine à l'égard desquelles la méthode sera appliquée. La méthode utilisée sera basée sur un système de points (Système Hay) élaboré par Hay Management Consultants Ltd. de Toronto. Cette méthode est utilisée par le Minnesota depuis déjà quelques années. Cet État a en effet reconnu le principe de l'équité salariale dans le secteur public en 1982 et dans le secteur parapublic (commissions scolaires et municipalités) en 1984.

Le système Hay a donc établi qu'il existait au Manitoba 200 catégories d'emplois qui sont à prédominance sexuelle sur un total de 850 catégories. Sur ces 200 catégories d'emplois, environ 150 sont à prédominance masculine alors que les 50 autres sont à prédominance féminine. Près de 63% de tous les employés/es du secteur public occuperaient les emplois compris dans ces 50 catégories à prédominance féminine. Ces emplois sont pour la plupart reliés au travail de bureau ou au travail administratif.

Le gouvernement et les représentants/es du syndicat ont donc jusqu'au 30 septembre 1987 pour procéder aux comparaisons d'emplois et nous faire connaître les catégories d'emplois empreintes de discrimination salariale et, également les rajustements salariaux qui seront versés aux femmes et aux hommes qui occupent ces emplois sous-évalués.

Le gouvernement prévoit que l'équité salariale dans le secteur public lui coûtera environ 16 millions de dollars, soit 4% d'une masse salariale de 400 millions de dollars. Le programme sera introduit sur une période de quatre ans.

Comme on l'a vu, le programme sera ensuite étendu aux organismes gouvernementaux, aux collèges, aux universités et aux grands hôpitaux. Après ces deux grandes étapes, le gouvernement néo-démocrate prévoit l'introduire dans le secteur privé, même si ce sujet est très controversé. Les employeurs du secteur privé reconnaissent ouvertement que beaucoup de femmes sont sous-payées dans plusieurs catégories d'emplois, mais ils s'opposent à ce que le gouvernement légifère sur un modèle à base patronale, comme celui du secteur public, dans le secteur privé.

Actuellement, les employés/es du secteur privé et tous/tes les autres employés/es qui ne sont pas visés/es par la nouvelle Loi sur l'égalité des salaires sont protégés/es, relativement à la discrimination salariale, par la Loi sur les normes d'emploi. Cette loi ne reconnaît cependant pas le principe "salaire égal pour un travail équivalent". La loi précise qu'un employeur n'a pas le droit de faire de la discrimination sexuelle en payant à des employés/es d'un sexe des salaires différents de ceux accordés aux employés/es de l'autre sexe si le travail accompli par ces employés/es est le même ou substantiellement le même. Pour ce qui est des recours, ce modèle est, comme celui du Québec et du gouvernement fédéral, basé sur les plaintes.

CHAPITRE 6: LE MINNESOTA ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

Au Minnesota, deux lois garantissent un salaire égal pour un travail de valeur égale.

La première s'applique aux employés/es de l'État et a été adoptée en 1982. La deuxième vise les employés/es des administrations locales et a été adoptée en 1984.

Pourquoi des lois sur l'équité salariale au Minnesota?(1)

Le gouvernement du Minnesota avait réalisé plusieurs études au cours de la période 1976-1981 qui démontraient que les travailleuses de l'État étaient sous-rémunérées par rapport à leurs collègues masculins. Des écarts salariaux existaient même entre des membres du même groupe professionnel qui avaient la même scolarité et le même nombre d'années d'expérience.

En 1979, l'État accorde un contrat à la firme Hay Associates afin qu'elle évalue les emplois de la Fonction publique.

En 1981, un groupe de travail est formé afin d'analyser les résultats de cette évaluation de la firme Hay. Ce groupe comprend le Conseil sur le statut économique des femmes, des membres de l'Assemblée législative, des citoyens/nes et des représentants/es syndicaux/ales et patronaux/les. Leur étude a démontré que plusieurs postes féminins étaient sous-rémunérés par rapport à des postes masculins même lorsqu'ils sont assortis d'une cote comparable.

---

(1) TRAVAIL CANADA. Un traitement égal pour un travail d'égale valeur, Recueil des allocutions prononcées dans le cadre d'un colloque de Travail Canada, Ottawa, 12 février 1986, p. 41-45.

Le groupe de travail recommandait l'adoption de mesures législatives pour corriger la situation. Le gouvernement adoptait, en 1982, la **State Government Pay Equity Act.**

State Government Pay Equity Act

La loi a été adoptée en 1982; sa mise en application a débuté en 1983 et se terminera en 1987.

La loi établit une politique d'équité salariale et une procédure de réalisation précises. Chaque année impaire, le/la commissaire aux relations avec les employés/es doit présenter à l'Assemblée législative:

- la liste des catégories de postes majoritairement féminins et sous-rémunérés par rapport à d'autres postes majoritairement masculins et de valeur comparable;
- le coût estimatif pour l'atteinte de l'équité salariale.

La prédominance féminine est établie à 70% (comme au Manitoba) et la prédominance masculine à 80%.

L'Assemblée législative est obligée de réserver des crédits pour les augmentations prévues pour l'équité salariale (comme au Manitoba et en Ontario). Les crédits réservés sont répartis proportionnellement entre les différentes unités de négociation en fonction du coût estimé pour chaque unité. Les hausses habituelles de salaires sont déterminées par le mécanisme de la négociation collective, comme auparavant.

Les crédits réservés doivent être utilisés pour l'équité salariale; ils ne peuvent servir aux autres augmentations salariales.

Quelques résultats

- En 1983, première année d'application du programme, le coût total avait été estimé à 26 millions de dollars, ce qui représentait 4% de la masse salariale de la Fonction publique. On avait alors réservé 1,25% de la masse salariale pour les deux années 1983 et 1984.

- Même scénario en 1985; l'Assemblée législative réservait des crédits pour la réalisation complète du programme au cours des deux années 1985 et 1986.

- La mise en oeuvre du progamme sera terminée le 30 juin 1987. Elle aura nécessité plus de quatre ans et coûté 3,7% de la masse salariale, c'est-à-dire moins que le 4% prévu au départ.

- Le Minnesota compte 34 000 fonctionnaires dont 90% sont syndiqués/es. Huit mille cinq cents personnes appartenant à 200 catégories à prédominance féminine ont touché des hausses de salaires. Les catégories les plus touchées sont celles des services de santé et des emplois de bureau.

- Dix pour cent des bénéficiaires sont des hommes.

- La hausse salariale moyenne se chiffre à 2 200 $.

- La mise en oeuvre n'a entraîné aucune réduction ou gel des salaires et aucune mise à pied. Il n'y a eu aucune poursuite judiciaire.

- Selon une enquête, 80% des fonctionnaires approuveraient le programme d'équité salariale.

Local Government Pay Equity Act

Le Minnesota compte 1 600 administrations locales; 163 000 employés/es travaillent dans ces administrations. Les administrations locales comprennent les administrations municipales, les arrondissements scolaires et les administrations de comté.

En vertu de la **Local Government Pay Equity Act** adoptée en 1984, chaque administration est tenue:

- d'appliquer un système d'évaluation des postes;
- de mesurer, avec ce système, l'effort, la responsabilité, la compétence et les conditions de travail;
- de négocier le choix du système d'évaluation avec les représentants/es syndicaux/ales;
- de présenter, au Département des relations avec les employés/es de l'État, un rapport précisant le rang obtenu après l'évaluation des postes, la discrimination salariale s'il y a lieu, le coût de la correction de cette discrimination et l'échéancier prévu pour y parvenir.

Quelques résultats

- Au 15 janvier 1986, 70% des administrations locales avaient terminé leurs études sur l'équité salariale. La loi leur laisse trois ans après son entrée en vigueur pour réaliser ces études.
- Dans les autres administrations, les études sont en cours.

- La plupart des administrations locales utilise le système de la maison Hay conçu pour l'État pour l'évaluation des emplois. On estime qu'environ 30% des administrations ont eu recours à d'autres firmes pour la conception de leur système d'évaluation des emplois alors que quelques-unes ont élaboré leur propre système.

- Les employés/es de bureau, les travailleurs/euses des services alimentaires et les auxiliaires en milieu scolaire sont les plus susceptibles de bénéficier des mesures d'équité salariale.

- On estime que la hausse moyenne de salaire par employé/e admissible s'élèvera à 246 $ par mois.

- Le délai moyen prévu pour la mise en oeuvre du programme est de 2,3 années et le coût total se situera à 2,6% de la masse salariale.

- La moitié des administrations qui ont présenté un rapport avait déjà commencé à effectuer des rajustements salariaux en 1985. Les autres prévoient le faire en 1986. Pour la plupart, le programme devrait prendre fin en 1987.

CHAPITRE 7: QUELQUES QUESTIONS SOULEVÉES PAR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'analyse des lois existantes suscite un certain nombre de questions lorsqu'il s'agit d'en mesurer les avantages et les inconvénients. La partie qui suit, inspirée largement de la consultation qui a eu lieu en Ontario et du Livre vert ontarien sur l'équité salariale, présente quelques-unes de ces questions et formule quelques commentaires susceptibles de soulever des discussions.

Établissement

La définition de l'établissement est fondamentale puisqu'elle nous indique dans quel cadre pourront s'effectuer les comparaisons des emplois. L'établissement peut être défini **géographiquement, fonctionnellement** ou encore **corporativement.**

Une définition géographique signifie que les comparaisons d'emplois se feront à l'intérieur de frontières géographiques définies. Ces frontières peuvent se limiter à une ville, un comté, une région, etc. L'utilisation d'une définition géographique peut restreindre considérablement les comparaisons. Supposons que les comparaisons soient limitées aux établissements d'un employeur dans une même ville, cet employeur pourrait alors payer des salaires différents aux employés/es qui sont dans des villes différentes.

La définition fonctionnelle signifie que les employés/es couverts/es par les mêmes politiques de personnel et de rémunération seraient considérés/es comme faisant partie du même établissement. Tous les emplois d'entreprises d'un même employeur situées dans la province pourront être comparés s'ils sont régis par des règles communes. Cependant, à l'inverse, des difficultés de comparaison se poseraient si les différentes conventions collectives ayant cours dans un même éta-

blissement (même lieu) étaient considérées comme des pratiques différentes. Dans un tel cas, les comparaisons d'emplois entre différentes unités de négociation seraient impossibles.

La définition corporative, quant à elle, fournit la plus grande base de comparaison puisqu'elle exige que l'employeur paie des salaires égaux à tous les employés/es de l'ensemble de ses entreprises qui exécutent un travail de valeur égale.

On aura remarqué que ces trois définitions font référence au même employeur et que les comparaisons sont toujours limitées aux emplois faisant partie des établissements qui lui appartiennent. Elles ne tiennent donc pas compte des besoins des groupes particuliers comme les employés/es de garderie par exemple. Comme il existe rarement d'autres types d'emplois à l'intérieur d'une garderie et que les comparaisons ne sont pas possibles avec des emplois d'établissements différents, l'amélioration de leur sort est peu probable.

Prédominance sexuelle

Les lois de l'Ontario, du Manitoba et du Minnesota relatives à l'équité salariale contiennent des dispositions relatives à la prédominance de l'un ou l'autre sexe, car les comparaisons ne se feront qu'entre des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine.

Le principal problème lié à la prédominance porte sur la fixation même du niveau de la prédominance. Un niveau élevé signifie l'exclusion de plusieurs employés/es et, par conséquent, l'impossibilité de bénéficier de la loi. À l'inverse, les employeurs sont contre la fixation d'un bas niveau en raison des coûts qui leur seraient occasionnés.

Il faut aussi se demander, lorsqu'on discute de la prédominance sexuelle, si on ne doit considérer que les statistiques actuelles. Il

est bien possible, en effet, que les bas salaires d'une catégorie d'emplois soient liés à une présence féminine massive dans le passé. Le Manitoba et le Minnesota fixent la prédominance féminine à 70% et l'Ontario à 60%. Ces lois prévoient que l'employeur avec les représentants syndicaux peuvent désigner sur d'autres bases d'autres catégories à prédominance féminine. De plus, celle de l'Ontario contient une clause explicite permettant de tenir compte des tendances historiques pour la détermination de la prédominance féminine.

Travail de valeur égale

La détermination de la valeur d'un travail suppose l'utilisation d'un système d'évaluation des emplois. Les lois ontarienne et manitobaine précisent que le choix de la méthode d'évaluation doit être négocié entre l'employeur et le syndicat.

Ces systèmes doivent cependant posséder certaines caractéristiques importantes. Il faut évidemment qu'ils puissent s'appliquer à des emplois très différents si on veut que les résultats des comparaisons soient significatifs. Il faut également qu'ils soient exempts de sexisme, c'est-à-dire que les facteurs de comparaison retenus ne contiennent aucun préjugé sexiste. Pour la première étape de l'évaluation qui consiste en l'analyse des postes, la méthode utilisée doit tenir compte des caractéristiques différentes des emplois de femmes et des emplois d'hommes. On donne souvent l'exemple du milieu hospitalier où l'analyse des postes se ferait par questionnaire. Si, pour mesurer les responsabilités des travailleuses, celui-ci ne contenait que des questions relatives aux responsabilités financières ou liées aux équipements, et aucune ou très peu sur les responsabilités de personnes, les résultats de cette analyse ne pourraient être jugés valables.

Toutes les lois étudiées retiennent, pour la comparaison des emplois, les quatre facteurs suivants: les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail. Il est essentiel que la

définition de ces facteurs soit la plus neutre possible. À titre d'exemple, une méthode d'évaluation non sexiste devrait accorder une valeur aussi grande aux risques d'infection liés à la maladie qu'à ceux d'accidents d'usines.

Les évaluateurs doivent également être sélectionnés avec soin puisque ce sont eux qui appliquent les méthodes d'évaluation des emplois. S'ils ne sont pas sensibilisés aux préjugés sexistes et formés pour les détecter, il y a peu de chance que la situation des travailleuses s'améliore.

Voici une liste, tirée d'un document de Travail Canada[1], sur les éléments qu'il faut garder à l'esprit lors de l'évaluation du travail des femmes:

La motricité fine comme un doigté rapide
Le stress lié aux distractions
Le stress lié à la concentration (p. ex. les écrans cathodiques
La coordination physique spéciale ou l'utilisation fine des doigts et des mains (p. ex. la dactylographie, les injections, le dessin d'affiches)
L'organisation des rendez-vous
La coordination des réunions
La tenue des livres de comptes
Le classement
La rédaction des lettres types
La lecture de formules
La protection de renseignements confidentiels
Le fonctionnement des machines de bureau
Le nettoyage de la saleté, des excréments, de la vomissure, des détritus, etc.
Une position assise pendant de longues périodes
Le stress lié au temps
Le stress lié à la communication (contact avec des personnes bouleversées)
La collecte de renseignements auprès de personnes bouleversées ou malades
Le fait de calmer des personnes bouleversées
La fréquence de problèmes nouveaux ou inattendus
Le stress associé à la fréquentation de malades et d'handicapés sans espoir de guérison

---

(1) TRAVAIL CANADA. Un salaire égal: les négociations collectives et la loi, Ottawa, novembre 1986, p. 33.

La simultanéité de tâches multiples
Le sens de l'organisation
Le stress lié à des demandes multiples (exécuter un travail rapidement et offrir le meilleur service à plusieurs personnes)
Le travail dans un milieu bruyant
Le travail en aire ouverte, avec ou sans cloisons
Le travail dans un espace exigu
Les réponses aux questions du public au téléphone ou en personne
Les réponses aux plaintes du public
La responsabilité à l'égard de résidents ou de patients en institution
La formation acquise avant l'emploi
Le degré de gravité des problèmes des résidents ou des patients en institution
Les dommages causés à l'équipement à cause d'une erreur

Une étude[1] du gouvernement de l'Allemagne de l'Ouest arrivait également à la conclusion que les emplois occupés par les femmes demandaient une plus grande finesse et dextérité manuelle que les emplois occupés par les hommes. On donnait l'exemple des dactylos qui devaient exécuter 1 250 mouvements distincts pour taper 50 mots à la minute, et ce, pendant un test de cinq minutes. Encore aujourd'hui, les techniques d'évaluation tiennent rarement compte de ces habiletés.

Salaire ou rémunération

Faut-il se limiter à une définition qui n'englobe que le salaire direct ou faut-il utiliser une définition beaucoup plus large qui comprend, en plus du salaire, les vacances, les congés d'études, les primes d'assurance, la jouissance d'une voiture, etc.

Une définition trop restreinte pourrait signifier que les entreprises respecteraient la loi en n'ajustant que les salaires, tout en conservant aux catégories d'emplois à prédominance masculine comparables des

(1) DAVID, Hélène. Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité, IRAT, Montréal, Bulletin no 26, août 1984, p. 89.

avantages sociaux supérieurs à ceux des catégories à prédominance féminine.

Bien que les employeurs soient opposés à une définition très large de la rémunération, parce qu'elle est susceptible d'entraîner des coûts élevés, les lois étudiées retiennent la définition de rémunération "totale". C'est probablement la meilleure solution mais il ne faut pas oublier qu'une telle définition suppose l'utilisation de méthodes de calcul plus complexes que la seule détermination des salaires et augmente, conséquemment, les délais avant les premiers rajustements salariaux aux employés/es victimes de discrimination salariale.

L'équité salariale et les exemptions

Une loi sur l'équité salariale basée sur un modèle patronal comme celle de l'Ontario, du Manitoba ou du Minnesota doit-elle s'appliquer à toutes les entreprises indépendamment de leur taille?

Les employeurs invoquent toujours que les petites et moyennes entreprises n'ont que très peu de ressources financières à consacrer au respect de nouvelles normes. Néanmoins, quand des petites entreprises ne sont pas assujetties à une loi qui impose des coûts, elles se trouvent à profiter d'avantages perçus comme discriminatoires par les moyennes et grandes entreprises.

La consultation, qui a eu lieu en Ontario suite au dépôt du premier projet de loi, a montré que les "travailleurs/euses syndiqués/es et les groupes de femmes s'opposent vigoureusement aux exemptions dont pourraient profiter les petites et moyennes entreprises, et les considèrent injustes pour les femmes qui travaillent dans les petites entreprises exemptées". Le projet de loi ontarien couvrant les secteurs parapublic et privé qui a été élaboré à la suite de cette consultation s'applique aux employeurs ayant à leur emploi plus de neuf employés/es.

L'équité salariale doit-elle couvrir également tous/tes les employés/es? Les travailleurs/euses à temps partiel, occasionnels/les, contractuels/les, temporaires, les étudiants/es, les stagiaires doivent-ils/elles être inclus/es dans l'évaluation des emplois?

Exceptions

La plupart des lois étudiées prévoient des exceptions justifiant des écarts salariaux. Plusieurs des groupes ontariens consultés s'opposaient à toute exception en soulignant qu'il est trop facile pour un employeur de contourner la loi. Il est en effet possible que le seul fait qu'un employeur invoque un des motifs d'exception soit suffisant pour susciter un doute raisonnable chez l'organisme responsable des enquêtes.

L'ancienneté peut-elle être considérée comme une exception permise? Les syndicats verraient probablement d'un mauvais oeil que l'expérience ne justifie pas un traitement supérieur. Il faut cependant qu'un système d'ancienneté soit appliqué de façon uniforme et sans préjugés sexistes. Hélène David, dans son étude "Femmes et emploi"(1), montre qu'il y a à peine dix ans, les listes d'ancienneté étaient très fréquemment séparées par sexe. Pour répondre aux demandes syndicales, les employeurs tentaient d'intégrer ces listes en mettant une liste d'ancienneté (celle des femmes) à la fin d'une autre (celle des hommes) plutôt que d'établir une seule liste d'ancienneté où chaque employé/e serait classé/e selon ses années de service dans l'entreprise et non en fonction de caractéristiques personnelles.

Le salaire au rendement peut-il, quant à lui, donner lieu à de la discrimination salariale fondée sur le sexe? Les primes au rendement

---

(1) DAVID, Hélène. Femmes et pouvoir, le défi de l'égalité, IRAT, Montréal, 1986, p. 217.

bénéficient-elles principalement aux hommes, récompense-t-on plus fréquemment les qualités que l'on attribue aux hommes?

Enfin, chacune des exceptions permises peut être examinée de cette façon, en gardant à l'esprit dans quelle mesure un employeur peut recourir à ces exceptions pour ne pas se soumettre à la loi et éviter ainsi d'établir des comparaisons d'emplois.

Rajustements de salaires

L'objectif des lois sur l'équité salariale est de détecter la discrimination salariale et d'y remédier en procédant à des rajustements de salaires. Ces rajustements posent cependant un certain nombre de questions, dont la plus importante porte sur l'augmentation qui est nécessaire pour respecter les dispositions de la loi. En d'autres termes, comment calculer les rajustements qui s'imposent?

L'équité salariale peut être réalisée quand le salaire de/des l'emploi/s féminin/s discriminé/s a atteint le salaire de l'emploi masculin comparable qui a le plus bas ou le plus haut salaire, ou encore lorsqu'il a atteint le salaire moyen des emplois comparables.

Une autre possibilité serait le relèvement des salaires des emplois féminins par un pourcentage égal à la différence entre la moyenne des salaires des emplois masculins et la moyenne des salaires des emplois féminins. Tous les emplois de l'exemple sont d'égale valeur.

Exemple

Emplois	Salaire horaire	Ajustement au salaire maximal	Ajustement au salaire minimal	Ajustement au salaire moyen	Ajustement à 46,6%
Homme 1	18 $	18 $	18 $	18 $	18,00 $
Homme 2	14 $	14 $	14 $	14 $	14,00 $
Homme 3	13 $	13 $	13 $	13 $	13,00 $
Femme 1	9 $	18 $	13 $	15 $	13,19 $
Femme 3	7 $	18 $	13 $	15 $	10,26 $

On le voit bien, le choix de l'une ou l'autre de ces options dépend du coût de ces rajustements, de l'effet que ces rajustements auront sur les travailleurs/euses qui se retrouveront moins bien rémunérés que des travailleuses qui exercent un emploi équivalent, de la difficulté de mise en oeuvre, des délais pour l'atteinte de l'équité salariale, etc.

Les modèles

On retrouve dans les différentes lois trois types de modèles pour la mise en oeuvre de l'équité salariale: le modèle basé sur les plaintes, le modèle à base patronale et le modèle intégré.

Le Québec et le gouvernement fédéral ont un modèle basé sur les plaintes. Essentiellement, ce modèle permet à une personne ou à un groupe de personnes de déposer une plainte si elle a des raisons de croire que son employeur ne respecte pas l'équité salariale. Les plaignants/es sont tenus/es de démontrer que leur emploi est équivalent à celui d'un homme (ou des hommes) mieux rémunéré(s). Si la plainte est fondée, l'organisme responsable de l'application de la loi tente d'amener les parties à un règlement. Si la tentative de conciliation échoue, on peut référer la plainte à un tribunal.

Le modèle à base patronale est celui qui est présentement en cours au Manitoba dans les secteurs public et parapublic. L'employeur est tenu d'élaborer des plans d'équité salariale. Ces plans d'équité salariale doivent être établis en collaboration avec les agents/es négociateurs/trices et peuvent être examinés par le Bureau d'équité salariale. Enfin, contrairement au modèle basé sur les plaintes, c'est l'employeur qui doit démontrer que ses pratiques salariales sont exemptes de discrimination.

Le modèle intégré réunit en un seul les deux modèles précédents. C'est d'ailleurs le modèle qui a été retenu par l'Ontario dans son projet de

loi s'appliquant aux secteurs privé et parapublic. Les grands employeurs de ces deux secteurs, c'est-à-dire ceux qui ont plus de 100 employés/es sont tenus de démontrer leur bonne foi par la mise en oeuvre, dans des délais précis, de programmes d'équité salariale. Quant aux autres employeurs, ils doivent respecter la loi, mais ils ne sont pas soumis aux programmes. Les employés/es de ces employeurs peuvent utiliser le système de plaintes si l'employeur n'applique pas le principe d'équité salariale.

CONCLUSION

Un examen de certaines lois relatives à l'équité salariale montre qu'il est difficille de se prononcer sur le choix du modèle le plus efficace et le plus approprié pour éliminer la discrimination salariale.

Des lois comme celles du Québec et du gouvernement fédéral ont évidemment comme avantage de s'appliquer à tous les employeurs, sans exception, qui relèvent de la compétence québécoise ou fédérale. Toutefois, les résultats obtenus jusqu'à maintenant sont assez minces. Peu de plaintes portant sur la discrimination salariale sont déposées aux Commissions et rares encore sont celles, parmi les plaintes jugées fondées, qui concernent l'équivalence des fonctions. La plupart porte, en effet, sur un travail identique ou semblable. De plus, se limiter à un processus basé sur les plaintes ne peut qu'être lourd et long. À un tel rythme, il s'écoulera probablement encore plusieurs années avant que toutes les travailleuses québécoises et celles qui relèvent de la juridiction fédérale bénéficient d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Toutefois, comme on l'a vu, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) peut maintenant compter sur les inspecteurs de Travail Canada pour promouvoir l'équité salariale. Rencontrer les employeurs pour vérifier s'il y a de la discrimination à l'intérieur de leurs pratiques salariales pour éventuellement porter plainte à la Commission est une initiative fort intéressante. La CCDP vient également de déposer une nouvelle ordonnance afin de préciser encore mieux son interprétation de l'article 11. La Commission souligne, en effet, que les employeurs répondent qu'ils n'ont pas une idée assez claire de ce qu'on attend d'eux, lorsque celle-ci leur reproche de tarder à respecter l'article 11.

Pour ce qui est de la Commission québécoise des droits de la personne, on doit malheureusement conclure que les actions qu'elle a entreprises pour promouvoir le principe reconnu à l'article 19 de la Charte ont été quelque peu insuffisantes. Ainsi, bien qu'ayant le pouvoir d'initier des enquêtes, elle ne l'a fait qu'une seule fois concernant l'article 19, et ce depuis l'entrée en vigueur de la Charte en 1976. Rares également ont été les recherches dirigées par la Commission des droits de la personne relatives à l'équité salariale. Enfin, on ne peut que constater le manque d'information et d'éducation visant à faire comprendre et à faire accepter le principe et les dispositions de l'article 19.

Quant au modèle à base patronale comme celui de l'Ontario, du Manitoba ou du Minnesota, le principal argument en sa faveur est qu'il oblige les employeurs à démontrer concrètement qu'ils respectent la loi. Ce modèle, compte tenu de l'objectif poursuivi, apparaît carrément plus efficace que celui qui est basé sur les plaintes. Les employeurs doivent non seulement comparer les emplois mais également faire part des résultats de ces comparaisons. Ils sont, de plus, tenus d'effectuer des rajustements salariaux équivalant à une proportion de leur masse salariale. Des échéanciers pour la conformité à la loi sont également précisés. Les projets de loi proposés par l'Ontario ont le désavantage d'être très complexes, parce que trop détaillés dans leur conception, avec comme résultat d'être flous et difficiles à comprendre. Des ententes liées à l'élaboration de programmes d'équité salariale doivent intervenir entre les employeurs et les agents/es négociateurs/trices pour chaque unité de négociation, mais les dispositions prévues aux projets de loi sont si compliquées qu'il est prévisible que la conclusion de ces ententes soit difficile. L'autre inconvénient des projets de loi ontariens est que, dans le cas des entreprises non syndiquées ou pour la partie des employés/es d'un établissement non représentée par un syndicat, on permet à l'employeur d'élaborer seul les programmes d'équité salariale. Il faut se rappeler que ces programmes sont très importants puisqu'ils énoncent les résultats des comparaisons

d'emplois de même que le mode et le montant des rajustements salariaux. Un des meilleurs moyens pour modifier les écarts salariaux demeure sans contredit la négociation, et le fait qu'elle ne soit pas permise (dans certains cas) dans les projets de loi ontariens reflète une lacune importante.

La loi manitobaine, beaucoup moins extensive, ne s'applique qu'aux secteurs public et parapublic, mais elle est beaucoup plus simple dans sa conception et laisse plus de latitude aux employeurs et aux agents/es négociateurs/trices. De plus, contrairement à l'Ontario, elle prévoit l'élection de représentants/es d'employés/es lorsque les employés/es ne font pas partie d'unités de négociation. Les impacts de cette loi seront à suivre de près.

BIBLIOGRAPHIE

ALEXANDER A., Judith. La législation favorisant une rémunération égale pour un travail égal au Canada, Conseil économique du Canada, Document no 265, Ottawa, juin 1984, 97 pages.

BISSON, Louise. Le salaire a-t-il un sexe? Les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes au Québec, Conseil du statut de la femme, Québec, 1987, 90 pages.

CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. Conditions de travail contenues dans les conventions collectives Québec 1985, Québec, 1986, 252 pages.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. Rapport annuel 1985, Ottawa, 1986, 54 pages.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. Les cas de disparité salariale 1978-1984, Ottawa, novembre 1984, 16 pages.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. Notes d'information sur l'ordonnance proposée. L'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, Ottawa, mars 1985, 22 pages.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Guide d'interprétation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, Ottawa, septembre 1984.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. À travail équivalent, salaire égal, sans discrimination, Cahier 3, Québec, 1980, 162 pages.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. À travail équivalent, salaire égal, Résumé de l'analyse de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, Editeur officiel du Québec, avril 1979, 10 pages.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. Les droits et le monde du travail, Document 1, À travail équivalent, salaire égal, Guide d'interprétation de la Charte, Québec, 1984, 39 pages.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. Rapport annuel 1985, Les Publications du Québec, Québec, 1986, 28 pages.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. Les droits et le monde du travail, Document 2, À travail équivalent, salaire égal, Résumé de l'article 19 de la Charte, Québec, 1984, 21 pages.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. L'équivalence en emploi ou l'analyse de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, Cahier n° 1, Québec, 1978, 130 pages.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. À travail équivalent, salaire égal: cas d'enquête, Montréal, 10 mars 1983, 23 pages.

DAVID, Hélène. Femmes et emploi, le défi de l'égalité, IRAT, Presses de l'Université du Québec, Montréal, 1986, 477 pages.

DAVID, Hélène. Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité, IRAT, Montréal, Bulletin no 26, août 1984, 96 pages.

DUSSAULT, Ginette. La portée de la revendication "À travail équivalent, salaire égal", (non disponible), Institut de recherche appliquée sur le travail, Montréal, juillet 1986, 54 pages.

EDGECOMBE-ROBB, Roberta. Questions théoriques et appliquées relatives à la législation sur un salaire égal pour un travail de valeur égale, Conseil économique du Canada, Présentation au Colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail, Montréal, novembre 1984, 48 pages.

MANITOBA LABOUR. Pay Equity and Job Evaluation, Equality at work, Winnipeg, mars 1986, 32 pages.

Livre vert sur l'équité salariale / Ian Scott, Procureur général et ministre responsable de la Condition féminine, Toronto, Le ministère, 1986, 134 pages.

ONTARIO ADVISORY COUNCIL ON WOMEN'S ISSUES. A Submission to the Ontario Government on Pay Equity, Toronto, juin 1986, 58 pages.

Rapport de la Commission consultative sur l'équité salariale / Ian Scott, Procureur général et ministre responsable de la Condition féminine, Toronto, Le ministère, 1986, 141 pages.

TRAVAIL CANADA. 1984 Les canadiennes et la législation relative au travail, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Ottawa, 1985, 96 pages.

TRAVAIL CANADA. La législation sur l'égalité des rémunérations et sa mise en application dans certains pays, Ottawa, 31 août 1984, 116 pages.

TRAVAIL CANADA. L'égalité en milieu de travail. La discrimination en matière de rémunération et la main-d'oeuvre féminine: vers l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Série A, no 5, Ottawa, 1984, 127 pages.

TRAVAIL CANADA. Un traitement égal pour un travail d'égale valeur, Ottawa, 12 février 1986, 64 pages.

TRAVAIL CANADA. Un salaire égal: les négociations collectives et la loi, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Ottawa, novembre 1986, 50 pages.

LOIS

Charte des droits et libertés de la personne, Québec, chapitre C-12.

Code canadien du travail, chapitre L-1.

Loi canadienne des droits de la personne, chapitre 33.

Loi sur l'égalité des salaires, Manitoba, chapitre 13.

Bill 105, An Act to provide Pay Equity for Employees in Predominantly Female Groups of Jobs in the Public Service, Ontario, April 22, 1986, 1st reading.

Projet de loi 154, Loi portant établissement de l'équité salariale dans le secteur parapublic et dans le secteur privé, Ontario, 24 novembre 1986, 1ère lecture

ANNEXE 1

Source: COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, Cahier n° 1, L'Équivalence en emploi, 1978.

FORMULAIRE D'ANALYSE DE POSTE

a) Identification du poste: outilleur (18)

b) Définition du poste

Tâche principale:

Fabrique, d'après un plan ou un échantillon et suivant des spécifications et des normes données, une grande variété d'outils, de montages, de maquettes, de matrices ou d'étalons compliqués ou hautement spécialisés, tâche nécessitant une grande maîtrise en raison de tolérances étroites ou extrêmement étroites difficiles à respecter du fait de la nature même du travail.

Tâches secondaires:

Peut être amené à vérifier et essayer des outils et à leur apporter les modifications ou corrections nécessaires.

Type de machines, d'outillage et d'équipement utilisé:

Très grande variété de machines-outils et d'instruments de mesure de haute précision.

c) Description détaillée du poste

- Travail n'étant soumis qu'à une supervision minimum;
- Travail exécuté d'après des plans, croquis, instructions verbales, échantillons ou autres spécifications de travail;
- Doit posséder une connaissance générale des outils et de leur utilisation;
- Doit déterminer les tolérances d'usinage en ce qui concerne la contraction et la dilatation des matériaux à haute température;
- Calcule les angles, les distances, etc... en vue du montage;
- Etablit la succession adéquate des opérations, que celles-ci soient effectuées par lui-même ou par des opérateurs sur machines;
- Travail extrêmement varié mais consistant généralement à fabriquer ou réparer des outils, montages, etc.;

- Organise et mène à bonne fin son travail, soit à l'aide de machines, soit à la main en respectant les exigences du travail et les tolérances admises;

- Doit imaginer certains procédés spéciaux nécessaires à l'accomplissement du travail;

- Peut décider ou effectuer lui-même des traitements à chaud sur les pièces;

- Peut essayer les outils, examiner leur efficacité et fabriquer les pièces de rechange nécessaires;

- Effectue toutes modifications et corrections sur les outils qui lui sont indiqués, essaye leur efficacité et rend compte à ses supérieurs des changements qu'il y a apportés;

- Peut diriger ou former des ouvriers d'un grade moins élevé et des apprentis;

- Remplit de façon satisfaisante les divers autres devoirs inhérents au poste de travail.

d) Spécification du poste (19)

Qualités requises:

Bonnes connaissances des métaux et de leurs propriétés, des mathématiques et des formules de graduation employées dans l'usinage des métaux.

Connaissance supérieure des techniques, des pratiques et de l'outillage utilisés dans l'exercice du métier.

Habiletés à effectuer les travaux selon les règles du métier; à lire les plans; à utiliser l'outillage nécessaire au travail; à exécuter du travail de haute précision.

Degré minimum d'instruction et d'expérience:

Instruction: savoir lire, écrire et parler le français et posséder un certificat d'études se rapportant à la fonction et provenant d'une école des métiers reconnus.

Expérience: quelque expérience en qualité d'outilleur dont une partie acquise dans l'exécution de travaux se rapportant à la fabrication et à la réparation d'outils, gabarits, calibres, matrices.

Responsabilité et Effort:

Le travail s'accomplit sous surveillance générale. L'outilleur le reçoit sous forme de directives orales ou écrites et de plans, schémas, dessins. Cet employé, qui doit connaître le fonctionnement de toutes les machines-outils en usage, doit pouvoir exécuter, à un très haut degré de précision et conformément aux règles du métier, les diverses opérations que requièrent la fabrication ou la réparation de pièces de machinerie, d'équipement et d'outillage, et plus particulièrement la fabrication, la transformation et la réparation d'outils, gabarits et matrices nécessaires à la réalisation de ces travaux. Un employé de rang supérieur vérifie son travail et, lorsque nécessaire, utilise des instruments de précision à cet effet.

Conditions de travail:

Aucune spécification.

2.2 Evaluation du poste

L'évaluation du poste se fait par l'utilisation d'une méthode précise d'évaluation. Nous avons arrêté notre choix sur la méthode des points. Cette méthode consiste, comme nous l'avons mentionné précédemment, à déterminer les principales dimensions factorielles et à effectuer l'évaluation proprement dite au moyen d'une pondération de ces dimensions qui s'exprime alors en degrés et en points correspondants. Nous allons donc illustrer cette évaluation du poste en l'appliquant explicitement au cas des ouvriers ou employés manuels. Nous tenons à souligner que les composantes de cette grille sont suffisamment larges pour permettre l'évaluation de tous les postes entrant dans la catégorie du personnel manuel (spécialisé ou non), indépendemment du type d'entreprise concernée. Il est bien entendu,toutefois, que l'importance relative des facteurs, la détermination des degrés et des pointages correspondants sont susceptibles de varier selon les catégories de postes évalués.

Nous visons à élaborer d'autres grilles d'évaluation se rapportant aux grandes catégories de personnel de manière à couvrir l'ensemble des emplois qui existent au Québec, notamment les cadres et le personnel de gérance, les professionnels, le personnel tant clérical que technique, de même que les enseignants. Ces grilles spécifiques nous serviront de canevas lors de l'analyse et de l'évaluation des postes

EXEMPLE D'EVALUATION DE POSTE

(personnel manuel)

FACTEURS	SOUS-FACTEURS	DEGRES	POINTAGE
	1. Formation et/ou connaissances pré-requises à l'exercice de la fonction	E	65
Habiletés (45%)	2. Formation et expérience acquises durant l'exercice de la fonction	J	100
	3. Capacités intellectuelles	E	60
	TOTAL DES POINTS		225
Effort (20%)	4. Exigences mentales et visuelles	CIII	25
	5. Exigences physiques	E	50
	6. Dextérité manuelle	E	25
	TOTAL DES POINTS		100
	7. Responsabilité, re: matériaux	E III	25
	8. Responsabilité, re: outillage et équipement	E III	25
Responsabilité (20%)	9. Responsabilité, re: sécurité d'autrui	E	25
	10. Responsabilité, re: commandement	E	25
	TOTAL DES POINTS		100
Conditions de travail (15%)	11. Environnement de travail	E	50
	12. Risques professionnels	E	25
	TOTAL DES POINTS		75
	GRAND TOTAL:		500

Nous basant sur cet exemple spécifique d'évaluation de poste, nous allons maintenant expliciter chacune des catégories mentionnées.

FACTEUR I : HABILETES: les qualités que le travailleur ou l'employé doit détenir pour effectuer son travail régulier font référence aux connaissances scolaires ou professionnelles pré-requises à la fonction, à la formation et à l'expérience acquises en cours d'emploi, et aux capacités intellectuelles.

SOUS-FACTEUR 1: Formation et connaissances pré-requises à l'exercice de la fonction: concernent l'aptitude mentale - soit naturelle, soit suite à des études personnelles ou institutionnelles - à accomplir les tâches désignées d'une façon satisfaisante.

DEGRE		POINTS
A	. Additionner et soustraire des nombres entiers.	
	. Exécuter des instructions simples, verbales ou écrites.	
	. Accomplir des tâches manuelles grossières, routinières exigeant du jugement.	
	. Conduire des machines simples à commandes faciles	13
B	. Exécuter un travail non-routinier ou semi-routinier exigeant du jugement	
	. Conduire des machines exécutant un simple travail répétitif.	
	. Effectuer des montages ou des règlages simples sur machines.	
	. Utiliser au moyen de règles arithmétiques simples des calculs variés pour obtenir des dimensions	26

DEGRES		POINTS
C	. Suivre une marche de travail pré-établie qui comporte des variations suivant les cycles de production.	
	. Effectuer sur les machines des réparations générales nécessitant une connaissance pratique des principes mécaniques ou électriques.	
	. Utiliser des calculs assez compliqués, des règles mathématiques complexes, des manuels de formules, des instruments de précision variés.	
	. Posséder une connaissance professionnelle d'une branche ou de procédés spéciaux.	
	. Effectuer des réglages délicats sur les machines-outils.	
	. Faire le montage et manier des machines ou des appareils qui exigent des ajustements variés....	39
D	. Effectuer des réparations nécessitant une connaissance approfondie des principes mécaniques ou électriques.	
	. Utiliser des calculs et des règles compliquées, des instruments de précision extrêmement variés.	
	. Posséder une connaissance professionnelle d'une vaste branche	52
E	. Interpréter des dessins détaillés d'assemblage et de pièces compliquées, comme en comporte le travail d'un ouvrier spécialisé.	
	. Organiser et diriger le travail d'ouvriers qualifiés occupés à la fabrication de produits variés et complexes.	
	. Accomplir un travail difficile d'analyse ou d'organisation	65

SOUS-FACTEUR 2: Formation et expérience acquises en cours d'emploi: constituent le temps nécessaire pour apprendre à effectuer le travail régulier d'une façon satisfaisante et progressive, tant au point de vue de la qualité que de la quantité.

DEGRES		TEMPS NECESSAIRE	POINTS
A	-	moins de 3 mois	10
B	-	de 3 à 6 mois révolus	20
C	-	de 7 à 12 mois révolus	30
D	-	de 13 à 18 mois révolus	40
E	-	de 19 à 24 mois révolus	50
F	-	de 25 à 30 mois révolus	60
G	-	de 31 à 36 mois révolus	70
H	-	de 37 à 48 mois révolus	80
I	-	de 49 à 60 mois révolus	90
J	-	plus de 5 ans	100

SOUS-FACTEUR 3: Capacités intellectuelles: concernent le niveau de connaissance du travail, le jugement, l'initiative et l'ingéniosité requis pour concevoir, résoudre, comprendre et organiser les détails du travail de façon indépendante, c'est-à-dire en dehors de toute surveillance.

DEGRES		POINTS
A	. Accomplir des tâches répétitives simples.	
	. Effectuer des choix simples.	
	. Ne déroger à la routine qu'en étant surveillé de près	12
B	. Travailler suivant des instructions détaillées.	
	. Prendre des décisions peu importantes à des postes de demi-routine ou à des postes routiniers mais complexes	24

DEGRES		POINTS
C	. Organiser et effectuer une série d'opérations suivant des méthodes standardisées.	
	. Prendre des décisions d'ordre général en ce qui concerne la qualité, les tolérances, la marche et le règlage d'un équipement assez peu complexe.	
	. Déterminer les machines ou l'équipement à mettre en oeuvre pour exécuter un travail planifié	36
D	. Organiser et effectuer un travail inhabituel et difficile pour lequel seules des méthodes générales sont valables.	
	. Prendre des décisions nécessitant une ingéniosité, une initiative et un jugement considérables.	
	. Organiser des opérations complexes pour lesquelles des standards n'ont pas été établis	48
E	. Travailler de façon indépendante à l'obtention de résultats généraux.	
	. Inventer des méthodes nouvelles.	
	. Faire face à des conditions nouvelles nécessitant une ingéniosité, une initiative et un jugement considérables dans des travaux complexes.	
	. Analyser et organiser des tâches complexes et non routinières à être exécutées par des ouvriers spécialisés	60

FACTEUR II: EFFORT: qualités exigées du travailleur ou de l'employé pour l'accomplissement de son travail et qui concernent aussi bien les exigences mentales et visuelles, les tensions nerveuses que les exigences physiques et la dextérité manuelle.

SOUS-FACTEUR 4: Exigences mentales et visuelles: correspondent à la concentration et à l'attention mentales et visuelles. La première varie en fonction de ce qui peut survenir dans les conditions d'exécution du travail et de la plasticité mentale qu'elles nécessitent. La seconde correspond au degré d'agilité exigé par la cadence du travail, de rapidité nécessaire aux variations de cycle et de difficulté pour respecter les tolérances admises à une vitesse normale. (21)

Variables pour mesurer les degrés de concentration:

A. règles détaillées (simples opérations répétitives).

B. règles générales (travail standardisé mais nombreux détails).

C. emploi comportant des difficultés d'organisation et un planning de travail.

Variables pour mesurer les degrés d'attention:

I. modérée ou intermittente (tolérances larges) (cadences peu rapides)

II. grande attention pour détecter les variations générales (tolérances normales) (cadences modérées)

III attention considérables pour détecter les variations minimes (tolérances très élaborées) (cadences rapides)

GRILLES D'EVALUATION, EN POINTS,

DES EXIGENCES MENTALES ET VISUELLES

Concentration	Attention		
	I	II	III
A	5	10	15
B	10	15	20
C	15	20	25

SOUS-FACTEUR 5: Exigences physiques: servent à mesurer le degré d'importance et de continuité des efforts musculaires nécessités par le poste à une vitesse normale. Il faut prendre en considération ici l'effort requis par la manutention du matériel (intensité et fréquence), la conduite des machines ou le maniement de l'outillage manuel et la fatigue occasionnée par des positions de travail pénibles.

DEGRES			POINTS
A	.	Travail léger exigeant un effort physique minimal (matériaux très légers)	10
B	.	Travail comportant un effort physique léger (matériaux légers)	20
C	.	Travail nécessitant un effort physique modéré (matériaux moyennement lourds)	30
D	.	Travail comportant un effort physique considérable (matériaux lourds)	40
E	.	Travail nécessitant un effort physique extrême (matériaux très lourds)	50

SOUS-FACTEUR 6: Dextérité manuelle: capacités physiques ou musculaires nécessaires pour accomplir le travail avec adresse, exactitude et précision, selon les tolérances admissibles, dans le maniement des produits, matériaux et outillage.

DEGRES			POINTS
A	.	Se servir d'outils courants pour accomplir des travaux simples	
	.	Manier des matériaux ordinaires qui ne nécessitent pas de dextérité particulièrement importante	5
B	.	Manier des contrôles variables pour contrôler le mouvement de machines, d'appareils ou de véhicules motorisés.	
	.	Faire des ajustements et des réparations simples aux machines et aux appareils	10

DEGRES		POINTS
C	. Employer plusieurs outils manuels ou outils d'employés spécialisés dans un travail d'assemblage.	
	. Faire preuve de beaucoup de coordination dans la conduite soit de machines compliquées ou de véhicules complexes d'opération.	
	. Accomplir des travaux manuels de façon continue où un haut degré d'exactitude et de précision est exigé	15
D	. Se servir d'outils d'employés spécialisés dans une grande variété de travaux difficiles comportant des tolérances serrées.	
	Faire des finitions compliquées	20
E	. Exécuter, selon des tolérances serrées, des formes difficiles exigeant un contrôle musculaire précis et l'ajustement de machines-outils de très grande précision.	
	. Exécuter, selon des tolérances serrées, des formes difficiles exigeant un contrôle musculaire précis et une touche délicate	25

FACTEUR III: RESPONSABILITE: les responsabilités que comporte le travail, tels le degré de surveillance, c'est-à-dire la supervision soit subie, soit exercée, la latitude de décision laissée au travailleur ainsi que l'importance des pertes qui peuvent être évitées grâce à sa prévoyance:

- responsabilités vis-à-vis des produits, des matériaux, de l'outillage et de l'équipement ou encore de la sécurité d'autrui;
- responsabilités de surveillance ou de commandement.

SOUS-FACTEUR 7: Responsabilité vis-à-vis des matériaux: porte sur l'obligation qu'impose l'exercice de l'autorité inhérente à la fonction ou à la nature même de cette fonction de prévenir les pertes dues aux matériaux endommagés. La responsabilité n'existe qu'en autant qu'elle est contrôlable par l'employé, c'est-à-dire en autant que les dommages sont le résultat direct d'un acte ou d'une négligence imputable à l'employé au travail. Les matériaux sont sur quoi l'employé travaille en fait et non pas ce avec quoi il travaille. On doit considérer à la fois le soin requis et la perte monétaire probable. En déterminant la perte, on devra toutefois considérer le coût de la réparation ou du remplacement des matériaux et soustraire leur valeur de récupération. (22)

Variables pour mesurer les degrés:

DEGRES	COUT PROBABLE DU DOMMAGE
A	Inférieur à $50.00
B	De $50.00 à $499.99
C	$500.00 à $999.99
D	$1,000.00 à $2,999.99
E	Supérieur à $3,000.00

DEGRES	SOINS REQUIS
I	Peu importants
II	Moyens
III	Importants

GRILLES D'EVALUATION, EN POINTS,

DES RESPONSABILITES VIS-A-VIS DES MATERIAUX

Coût probable du dommage	Soins requis		
	I	II	III
A	5	5	5
B	5	5	10
C	5	10	15
D	10	15	20
E	15	20	25

SOUS-FACTEUR 8: Responsabilité vis-à-vis de l'outillage et de l'équipement: porte sur l'obligation pour l'employé d'être soigneux et attentif afin de prévenir les dommages que sa négligence dans l'accomplissement de son travail risquerait de causer à l'équipement ou à l'outillage. Il importe ici de tenir compte du soin nécessaire pour éviter ces dommages, de la perte financière qu'entraînerait leur réparation, du nombre d'ouvriers qu'ils retarderaient dans leur travail et de l'importance du retard qu'ils occasionneraient dans tout autre domaine. (23)

Variables pour mesurer les degrés:

DEGRES	COUT PROBABLE DU DOMMAGE
A	Négligeable
B	Faible
C	Moyen
D	Elevé
E	Très élevé

DEGRES	SOINS REQUIS
I	Peu importants
II	Moyens
III	Importants

GRILLE D'EVALUATION, EN POINTS

DES RESPONSABILITES EU EGARD A L'OUTILLAGE

ET A L'EQUIPEMENT

Coût probable ou dommage	Soins requis		
	I	II	III
A	5	5	5
B	5	5	10
C	5	10	15
D	10	15	20
E	15	20	25

SOUS-FACTEUR 9: Responsabilité vis-à-vis de la sécurité d'autrui: porte sur le degré des soins et l'attention nécessaires pour éviter de blesser d'autres travailleurs, compte tenu de la nature du travail et des dangers propres au poste. Il est supposé que les autres travailleurs respectent les règles de sécurité et que tous les dispositifs de sécurité dont la responsabilité n'incombe pas à l'ouvrier sont bien installés et en bon état de fonctionnement. (24)

DEGRES:		POINTS
A	Attention et soins faibles	5
B	Attention et soins moyens ou ordinaires	10
C	Attention et soins constants	15
D	Attention et soins soutenus et importants	20
E	Attention et soins considérables	25

SOUS-FACTEUR 10: Responsabilité de commandement: vise la responsabilité d'avoir à organiser, expliquer et diriger le travail d'un ou plusieurs ouvriers de sorte que leur temps de travail soit utilisé au mieux. La collaboration entre plusieurs travailleurs ou la présence d'un assistant pour aider l'employé à manutentionner de grosses pièces ne doivent pas être pris en considération. (25)

DEGRES			POINTS
A	.	Responsabilité uniquement sur son propre travail	5
B	.	Responsabilité pour donner des instructions ou diriger le travail d'un ou deux employés pendant la moitié ou plus de l'horaire régulier	10
C	.	Responsabilité pour commander et diriger une petite unité de travailleurs (au maximum 10 personnes) exigeant une continuité d'opération	15
D	.	Responsabilité pour commander, diriger et maintenir un fonctionnement normal et continu des opérations d'une grande unité de travail (jusqu'à 25 employés)	20
E	.	Responsabilité du rendement maximum d'une unité majeure de travail (plus de 25 employés)	25

FACTEUR IV: CONDITIONS DE TRAVAIL: concernent le milieu physique ou l'environnement de travail, de même que les risques professionnels occasionnés par l'exercice du travail.

SOUS-FACTEUR 11: Environnement de travail: conditions sur lesquelles l'employé n'exerce aucun contrôle et qui rendent son poste désagréable comme la température, le bruit, la lumière, l'aération, l'humidité, les poussières, etc..

DEGRES		POINTS
A	. Travail à l'intérieur d'un local convenablement chauffé, éclairé et aéré - légèrement salissant mais non désagréable	10
B	. Travail à l'intérieur, légèrement désagréable en raison de l'existence, durant de courtes périodes et à un faible degré, de plusieurs des inconvénients énumérés plus haut ou, à un degré moyen, d'un seul d'entre eux	20
C	. Conditions assez désagréables provoquées par la combinaison, à un degré assez élevé, de quelques-uns des inconvénients cités plus haut. Travail effectué à peu près la moitié du temps à l'intérieur et l'autre moitié à l'extérieur	30
D	. Conditions très désagréables provoquées par la présence constante de plusieurs des inconvénients ci-dessus à un degré assez élevé ou d'un seul d'entre eux à un degré très élevé. Travail exposé aux intempéries	40
E	. Conditions extrêmement désagréables provoquées par la présence continuelle, à un degré très élevé, soit d'un élément extrêmement désagréable soit de plusieurs éléments désagréables	50

SOUS-FACTEUR 12: Risques professionnels: qui ont trait aux effets nocifs que peut ressentir le travailleur soit du fait de son activité physique, soit par suite de ses conditions de travail qui pourraient éventuellement occasionner des accidents au travail et des maladies professionnelles. Il y a lieu alors de déterminer le degré de probabilité, la nature et le degré de gravité de ces risques. (26)

DEGRES			POINTS
A	.	Risques d'accidents faibles et blessures improbables	5
B	.	Risques de blessures nécessitant un traitement d'urgence	10
C	.	Risques d'accidents entraînant une interruption de travail inférieure à deux semaines	15
D	.	Risques d'accidents entraînant une interruption de travail de plus de deux semaines, ou une incapacité partielle	20
E	.	Risques d'accidents ou de maladies professionnelles entraînant une incapacité totale ou la mort	25

****

2.3 Comparaison des postes évalués

Une fois les postes évalués, il convient de les comparer afin d'établir leur position relative, compte tenu du système d'emploi utilisé pour la catégorie d'employés concernés, et de constater s'il existe ou non une équivalence d'emploi.

Cependant, pour arriver à déterminer s'il existe une différence entre les postes évalués, il convient d'établir au préalable, et ce pour chaque grille d'évaluation des emplois, une échelle de classes de rangement par points.

Pour illustrer la comparaison des postes, nous présentons trois évaluations de postes différents choisis à même la catégorie de travailleurs manuels. On observera que les postes de soudeur et de monteur d'acier de charpente obtiennent le même pointage global, ce qui nous permet de conclure à une équivalence d'emploi pour ces deux postes; dans ces cas, il conviendrait alors de recommander une égalité de salaire. Dans le troisième cas, en l'occurrence le poste de machiniste, on constate que le pointage est plus élevé, ce qui commanderait un salaire supérieur aux deux autres.

ANNEXE 2

Charte des droits de la personne du Québec

JURIDICTION	LOI	COUVERTURE	MODÈLE
Québec	Charte des droits de la personne, art. 19, 1976	Tous les employeurs québécois des secteurs public et privé	Basé sur les plaintes
ORGANISME RESPONSABLE	**OBJECTIF**	**ÉTABLISSEMENT**	**SALAIRE**
Commission des droits de la personne	Reconnaissance que tout individu qui effectue un travail équivalent a droit à une égale rémunération	"Même endroit: la notion de même endroit désigne un ensemble d'installations possédant tous les éléments nécessaires à un fonctionnement autonome et différencié"	Salaire de base + autres avantages à base pécuniaire
DISCRIMINATION SALARIALE	**TRAVAIL ÉQUIVALENT**	**FACTEURS RETENUS POUR LA COMPARAISON**	**PRÉDOMINANCE SEXUELLE**
Pas limitée au sexe (14 motifs de l'article 10)	- Travail identique - Travail substantiellement égal - Travail de valeur égale	Habiletés Efforts Responsabilités Conditions de travail (pas inscrits dans la Charte mais utilisés par la C.D.P.)	Pas de règles précises
FACTEURS JUSTIFIANT DES ÉCARTS DE SALAIRES	**ÉCHÉANCIER D'INTRODUCTION**	**RAJUSTEMENTS SALARIAUX: LEUR LIMITE**	**RECOURS**
Pas de discrimination si la différence est fondée sur: - expérience - ancienneté - durée du service - évaluation au mérite - quantité de production - temps supplémentaire si ces critères sont communs à tous les membres du personnel	En vigueur depuis 1976	Aucune n'est précisée dans la Charte	- Plainte - Enquête - Médiation - Recommandations - Tribunal

Loi canadienne des droits de la personne

JURIDICTION	LOI	COUVERTURE	MODÈLE
Gouvernement fédéral	Loi canadienne des droits de la personne, art. 11, 1977	- Fonction publique fédérale - Sociétés d'État - Entreprises privées relevant de la compétence fédérale	Basé sur les plaintes
ORGANISME RESPONSABLE	**OBJECTIF**	**ÉTABLISSEMENT**	**SALAIRE**
Commission canadienne des droits de la personne	Supprimer la discrimination salariale provenant de la ségrégation des emplois fondée sur le sexe	La nouvelle ordonnance propose une définition fonctionnelle: "employés/es visés/es par des lignes de conduite en matière de personnel et de rémunération, lorsque ces directives sont communes à l'ensemble de l'entreprise"	Toute forme de rémunération payable à un individu: - traitements - commissions - indemnités de vacances - primes - logement, hébergement - contribution de l'employeur aux régimes de pension - etc.
DISCRIMINATION SALARIALE	**TRAVAIL ÉQUIVALENT**	**FACTEURS RETENUS POUR LA COMPARAISON**	**PRÉDOMINANCE SEXUELLE**
Limitée au sexe	Défini par fonctions équivalentes, i.e.: valeur des fonctions exécutées par un/e employé/e dans un établissement donné par rapport à la valeur des fonctions exécutées par un/e autre employé/e ou par un groupe d'employés/es	Qualifications Efforts Responsabilités Conditions de travail (inscrits dans la Charte)	Les emplois à comparer doivent être majoritairement occupés par des femmes et par des hommes La nouvelle ordonnance propose que la prédominance d'un sexe s'établisse à: - 70% pour les groupes de 100 employés/es ou moins - 60% pour les groupes de 100 à 500 employés/es - 55% pour les groupes de plus de 500 employés/es

Loi canadienne des droits de la personne
(suite)

FACTEURS JUSTIFIANT DES ÉCARTS DE SALAIRES	ÉCHÉANCIER D'INTRODUCTION	RAJUSTEMENTS SALARIAUX: LEUR LIMITE	RECOURS
Les ordonnances prévoient neuf facteurs raisonnables: - rémunération fondée sur le rendement - ancienneté - surévaluation - affectations comportant des tâches allégées - mode de rémunération en cas de rétrogradation - réduction graduelle des salaires - affectation temporaire à des fins de formation - pénurie de main-d'oeuvre - modification des tâches - variations salariales régionales	En vigueur depuis 1977	Aucune	- Plainte - Enquête - Médiation - Tribunal des droits de la personne Travail Canada peut également examiner les pratiques salariales des employeurs relevant de la juridiction fédérale (sauf la Fonction publique) en vertu des articles 38.1 et 38.2 du Code canadien du travail

Loi portant établissement de l'équité salariale dans le secteur parapublic et dans le secteur privé

JURIDICTION	LOI	COUVERTURE	MODÈLE
Ontario	A) Projet de loi 154: Loi portant établissement de l'équité salariale dans le secteur parapublic et dans le secteur privé	SECTEUR PARAPUBLIC: municipalités, conseils scolaires, universités, hôpitaux, etc. SECTEUR PRIVÉ: employeurs comptant plus de neuf employés/es EXCLUT: étudiants/es et employés/es occasionnels/les	À base patronale
ORGANISME RESPONSABLE	**OBJECTIF**	**ÉTABLISSEMENT**	**SALAIRE**
Commission de l'équité salariale	Éliminer la discrimination salariale entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué dans les secteurs parapublic et privé	Définition géographique: "tous les employés/es d'un employeur employés/es dans une même zone géographique"	Rétribution: "paiements et avantages versés ou accordés à la personne qui exerce des fonctions lui donnant droit au versement d'une somme fixe ou vérifiable..."
DISCRIMINATION SALARIALE	**TRAVAIL ÉQUIVALENT**	**FACTEURS RETENUS POUR LA COMPARAISON**	**PRÉDOMINANCE SEXUELLE**
Fondée sur le sexe: les femmes et les hommes faisant partie de professions à prédominance féminine	Équité salariale, c'est-à-dire basée sur la valeur proportionnelle du travail Le travail est équivalent lorsque la valeur du travail d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est égale à celle d'une catégorie à prédominance masculine	Habiletés Efforts Responsabilités Conditions de travail (La loi précise en plus que les comparaisons doivent être non sexistes)	Comparaisons se feront entre catégories d'emplois à prédominance féminine (60% ou plus des membres sont des femmes) et masculine (70% ou plus des membres sont des hommes) Prédominance peut être établie à d'autres pourcentages par négociation ou par règlement

Loi portant établissement de l'équité salariale dans le secteur parapublic et dans le secteur privé (suite)

FACTEURS JUSTIFIANT DES ECARTS DE SALAIRES	ÉCHÉANCIER D'INTRODUCTION	RAJUSTEMENTS SALARIAUX: LEUR LIMITE	RECOURS
- Système d'ancienneté - Programme d'affectations temporaires de perfectionnement ou de formation - Régime de rétribution au mérite - Salaire étoilé - Absence de main-d'oeuvre qualifiée	Échéance fixée pour l'élaboration du programme d'équité salariale et pour les premiers rajustements salariaux selon la taille de l'employeur Les programmes relatifs aux unités de négociation doivent être négociés entre l'employeur et l'agent négociateur. Lorsqu'il n'y a pas d'unité de négociation, l'employeur élabore seul le programme Pour les petits employeurs sans programme, un échéancier est fixé également pour le respect de l'équité salariale	Le montant annuel doit être au moins égal à 1% de la masse salariale de l'année précédente Pas d'échéancier déterminé pour l'atteinte de l'équité salariale	AVIS D'OPPOSITION À LA COMMISSION si - programme n'est pas élaboré dans les délais prévus - employés/es insatisfaits/es du contenu du programme PLAINTES POUR: - toute contravention à la loi - la non-conformité de la mise en oeuvre du programme - la non-pertinence du programme PROCÉDURE: - enquête - règlement, sinon - ordonnance

An Act to provide Pay Equity for Employees in Predominantly Female Groups of Jobs in the Public Service

JURIDICTION	LOI	COUVERTURE	MODÈLE
Ontario	B) Projet de loi 105: An Act to provide Pay Equity for Employees in Predominantly Female Groups of Jobs in the Public Service	SECTEUR PUBLIC: gouvernement, Niagara Parks Commission, Liquor Control Board of Ontario, Liquor Licence Board, Ontario Housing Corporation, Toronto Area Transit Operating Authority, Worker's Compensation Board Exclut: étudiants/es et les employés/es occasionnels/les	À base patronale
ORGANISME RESPONSABLE	**OBJECTIF**	**ÉTABLISSEMENT**	**SALAIRE**
Commission de l'équité salariale	Élimination de la discrimination salariale dans le secteur public	L'établissement fait référence à l'employeur: gouvernement, Niagara Parks Commission, etc.	Rétribution: "paiements et avantages versés ou accordés à la personne qui exerce des fonctions lui donnant droit au versement d'une somme fixe ou vérifiable..."
DISCRIMINATION SALARIALE	**TRAVAIL ÉQUIVALENT**	**FACTEURS RETENUS POUR LA COMPARAISON**	**PRÉDOMINANCE SEXUELLE**
Fondée sur le sexe: les femmes et les hommes faisant partie de professions à prédominance féminine	Le travail est équivalent lorsque la valeur du travail du niveau d'emploi représentatif d'une catégorie à prédominance féminine est égale à celle d'un niveau d'emploi d'une catégorie à prédominance masculine	Habiletés Efforts Responsabilités Conditions de travail (La loi précise en plus que les comparaisons doivent être non sexistes)	Comparaisons se feront entre catégories d'emplois à prédominance féminine (60% ou plus des membres sont des femmes) et masculine (70% ou plus des membres sont des hommes) Prédominance peut être établie à d'autres pourcentages par négociation ou par règlement

An Act to provide Pay Equity for Employees in Predominantly Female Groups of Jobs in the Public Service
(suite)

FACTEURS JUSTIFIANT DES ECARTS DE SALAIRES	ÉCHÉANCIER D'INTRODUCTION	RAJUSTEMENTS SALARIAUX: LEUR LIMITE	RECOURS
- Programme temporaire de perfectionnement - Pénurie temporaire de main-d'oeuvre	Échéance fixée pour l'élaboration des programmes et pour les premiers rajustements Les plans seront développés par étape: 1) un plan par unité de négociation et un plan pour la partie de l'établissement sans unité de négociation 2) un plan pour l'ensemble des unités de négociation 3) un plan pour l'ensemble de l'établissement Seuls les plans relatifs aux unités de négociation sont négociés	Le montant annuel doit être au moins égal à 1% de la masse salariale de l'année précédente Pas d'échéancier déterminé pour l'atteinte de l'équité salariale	PLAINTES auprès de la Commission pour les raisons suivantes: - méthode d'évaluation n'est pas exempte de sexisme - identification des catégories à prédominance sexuelle est inappropriée - méthode d'évaluation est inappropriée - méthode n'est pas appliquée correctement - rajustements salariaux n'ont pas été faits comme prévu - enquête - ordonnance

Loi sur l'égalité des salaires

JURIDICTION	LOI	COUVERTURE	MODÈLE
Manitoba	Loi sur l'égalité des salaires (juillet 1985)	SECTEUR PUBLIC: Fonction publique, c'est-à-dire les employés/es du gouvernement SECTEUR PARAPUBLIC: organismes gouvernementaux (Régies et Commissions), agences extérieures, c'est-à-dire 24 hôpitaux et 4 universités	À base patronale
ORGANISME RESPONSABLE	**OBJECTIF**	**ÉTABLISSEMENT**	**SALAIRE**
- Bureau de contrôle d'égalité des salaires - Il n'a pas le pouvoir d'émettre des ordonnances - Rôle: informer, éduquer, effectuer des études sur l'égalité des salaires, préparer des rapports sur les progrès faits au niveau de la réalisation de l'égalité des salaires, etc.	La réalisation de l'égalité des salaires dans la Fonction publique, les organismes et les agences	L'établissement fait référence à l'employeur: gouvernement, agence extérieure, organisme gouvernemental	"Toute forme de rémunération qu'un employeur paie ou toute forme d'avantage qu'il fournit pour un travail accompli par un particulier"
DISCRIMINATION SALARIALE	**TRAVAIL ÉQUIVALENT**	**FACTEURS RETENUS POUR LA COMPARAISON**	**PRÉDOMINANCE SEXUELLE**
Fondée sur le sexe, soit les femmes et les hommes faisant partie de catégories d'emplois à prédominance féminine	- Basé sur la valeur relative du travail accompli sans égard au sexe - Signifie un travail de valeur égale ou comparable	Habiletés Efforts Responsabilités Conditions de travail	- Comparaisons se feront entre catégories d'emplois à prédominance féminine (70%) et masculine (70%) - Une catégorie d'emplois doit compter au moins dix employés/es - D'autre catégories peuvent être considérées comme prédominantes, par négociation ou par règlement

Loi sur l'égalité des salaires
(suite)

FACTEURS JUSTIFIANT DES ECARTS DE SALAIRES	ÉCHÉANCIER D'INTRODUCTION	RAJUSTEMENTS SALARIAUX: LEUR LIMITE	RECOURS
Aucun facteur précisé dans la loi	GOUVERNEMENT: - au 30 juin 1986, le système d'évaluation et les catégories d'emplois doivent être définis - au 30 septembre 1987, comparaisons d'emplois effectuées et rajustements salariaux établis - les rajustements salariaux doivent commencer dans l'année suivant le 30 septembre 1987 ORGANISMES ET AGENCES: - au 30 juin 1987, le système d'évaluation et les catégories d'emplois doivent être définis - au 30 septembre 1988, comparaisons d'emplois effectuées et rajustements salariaux établis - les rajustements salariaux doivent commencer dans l'année suivant le 30 septembre 1988	Le montant annuel des rajustements salariaux ne peut être supérieur à 1% de la masse salariale de l'année précédente On ne peut obliger un employeur à effectuer des rajustements salariaux au-delà de quatre années consécutives	GOUVERNEMENT: - une copie des ententes doit être déposée auprès du Bureau de contrôle d'égalité des salaires - le gouvernement, l'Association des fonctionnaires ou le directeur général peut renvoyer la question à un comité d'arbitrage, si les ententes ne peuvent être conclues ou que les rajustements salariaux ne sont pas faits comme prévu - le comité d'arbitrage rend des ordonnances sur les dispositions des ententes et prescrit la réalisation des rajustements salariaux ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX ET AGENCES EXTERIEURES: les questions en litige sont renvoyées à la Commission du travail du Manitoba. C'est cette Commission qui rend les ordonnances PLAINTES INDIVIDUELLES: rien de prévu dans la loi